BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 47 / IV 2017

ISSN: 2353-4974



Fot. Natalia Kabanow

Nie oddamy wam teatru!

Już osiem miesięcy trwa walka o godne warunki pracy Komisji Zakładowej OZZ IP przy Teatrze Polskim we Wrocławiu z dyrektorem Cezarym Morawskim. Protesty wspierają inne komisje, publiczność, a także koledzy i koleżanki z teatrów w innych miastach Polski. Teatr praktycznie nie funkcjonuje, trwa spór zbiorowy, 12 związkowców zostało zwolnionych z pracy

s.3

Wywiad z działaczami Inicjatywy Pracowniczej przy Teatrze Polskim we Wrocławiu

s.4

Ponadto:

Bez walki nie licz na lepsze życie!



W dniach 1 i 2 kwietnia w poznańskim Teatrze Ósmego Dnia obradował X Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek OZZ IP, w którym wzięły udział przedstawicielki i przedstawiciele 22 komisji związku, Komisji Krajowej, Krajowej Komisji Rewizyjnej

s. 2

Amazon zwalnia, Amazon płaci!



Uprawomocniła się ugoda, którą Amazon zawarł z niezgodnie z prawem zwolnioną pracownicą. Zobowiązuje ona spółkę do zapłaty odszkodowania w wysokości 5550,70 zł. Kolejne sprawy przeciwko gigantowi są w toku

s. 8

Ogólnopolski Strajk Kobiet



W ostatnich miesiącach demonstrowano przeciwko próbom zaostrzenia ustawy aborcyjnej. Październikowy Czarny Protest zgromadził setki tysięcy kobiet i mężczyzn w całej Polsce. Członkinie IP mówią o tym, dlaczego popierają Strajk Kobiet

s. 13

KOMENTARZ REDAKCYJNY

Inicjatywa Pracownicza za dostępem do aborcji, przeciwko wyzyskowi

W poprzednich miesiącach kręgi rządowe, biznesowe i kler próbując zaostrzyć prawo aborcyjne, ponownie wzmogły swoją ofensywę wymierzoną w kobiety. Elity władzy od wieków traktują kobiece ciała jak maszyny reprodukujące nowe pokolenia pracowników i pracownic. W obecnym systemie gospodarczym kobiety zmusza się do wydawania na świat nowych pokoleń pracownic i pracowników po to, aby dzięki ich pracy szefowie mogli zwiększać swoje zyski.

REDAKCJA BIULETYNU ZWIĄZKOWEGO INICJATYWA PRACOWNICZA

Prawa reprodukcyjne nie ograniczają się jednak wyłącznie do państwowej kontroli płodności kobiet. Reprodukcja dotyczy wszystkich sfer, w których odtwarzamy naszą zdolność do pracy: tego co jemy, w co się ubieramy, czy mamy zapewniony dach nad głową, czego się uczymy, czym się leczymy itd. Oczywiście ani państwo ani biznes nie chcą łożyć na naszą reprodukcję. Wystarczy spojrzeć na codzienne problemy ludzi utrzymujących się z pracy: wzrost cen żywności i odzieży, ograniczony dostęp do mieszkań czy zagrożenie eksmisją, zamykanie szkół, zbyt mała ilość żłobków i przedszkoli, opłaty za studia, niewydolna służba zdrowia.

Kolejne rządy niezmiennie tną wydatki społeczne, co automatycznie zmusza nas do darmowej pracy wykonywanej w gospodarstwach domowych. W konsekwencji praca opiekuńcza, poczynając od urodzenia potomstwa, poprzez jego wychowanie, kończąc na utrzymaniu całej rodziny, spada na barki kobiet. Co więcej, darmowa bądź nisko opłacana praca kobiet wywiera nacisk na obniżenie ogółu płac, również mężczyzn. W ten sposób przymus rodzenia dzieci, który wiąże się z przymusowym świadczeniem darmowej pracy reprodukcyjnej, pogarsza warunki życia wszystkich utrzymujących się dzięki własnej pracy.

Zakaz aborcji zaostrza też nierówności występujące pomiędzy samymi kobietami. Tym ubogim trudniej opłacić antykoncepcję, nie wspominając o zabiegu aborcyjnym. Pracownice bez zabezpieczenia finansowego tracą zatem możliwość kontroli nad swoją płodnością. Dodatkowo obecna forma macierzyństwa wyklucza je z rynku pracy bądź zmusza do wykonywania gorzej płatnych zajęć. Natomiast kobiety lepiej usytuowane posiadają środki na zakup antykoncepcji i dokonanie aborcji, choćby za granicą. Mają większą kontrolę nad swoim ciałem, dzięki czemu łatwiej im planować swoje życie. Ponadto zasoby finansowe umożliwiają im zatrudnienie kobiet z klasy robotniczej do opieki nad swoimi dziećmi. W konsekwencji można przypuszczać, że dzieci te staną się kolejnym pokoleniem wysoko wykwalifikowanych pracowników, czy też kadrą zarządzającą. Możliwość wyboru związanego z macierzyństwem jest więc przywilejem elity. Gorzej sytuowane kobiety pracują na dwa etaty – za darmo w domu i za grosze w firmie swojego szefa – i doświadczają większych trudności z utrzymaniem dzieci niż kobiety zamożne. Prawdopodobieństwo tego, że kobieta zostanie określona mianem „wyrodna matka" wzrasta, jeżeli jest zwykłą pracownicą. Natomiast jej szefowa częściej będzie chwalona za wzorowe łączenie kariery zawodowej z macierzyństwem – bo ma pieniądze np. na opłacenie niani.

Ograniczenie dostępu do aborcji, które idzie w parze z cięciami socjalnymi, najbardziej uderza w najbiedniejsze warstwy społeczeństwa. Władze próbują sprowadzić kwestię aborcji do problemu obyczajowego czy religijnego, lecz problem ten ma charakter ściśle ekonomiczny. Dla większości kobiet prawdziwy wybór nie oznacza prawa do aborcji, lecz dotyczy także możliwości utrzymania siebie i dzieci. To wiąże się z wysokością wydatków na służbę zdrowia, oświatę, emerytury itd. Kontrola nad płodnością wpływa więc na zamożność pracowniczych gospodarstw domowych i położenie większości obywateli niezależnie od ich płci. Dostęp do aborcji nie jest tylko „sprawą kobiecą", lecz polem walki kobiet i mężczyzn z kapitalistycznym wyzyskiem. ●

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań / **ISSN:** 2353-4974 / **Redakcja:** ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa / **Redagują:** red. prowadząca: Małgorzata Kret; redakcja / korekta: Agnieszka Ruz, Ignacy Jóźwiak, Michał Paluszkiewicz, Tomasz Skoczylas Jarosław Susz; red. nacz. Krzysztof Łagutko / **Skład:** ka.mal / **Druk:** Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175 Poznań

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Bez walki nie licz na lepsze życie!

W dniach 1–2 kwietnia w Poznaniu obradował X Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek OZZ Inicjatywy Pracowniczej. Wzięło w nim udział ponad 60 przedstawicieli i przedstawicielek komisji naszego Związku, a także goście z zagranicy. Ustalono program działania na kolejne dwa lata oraz wybrano członków i członkinie nowej Komisji Krajowej i Krajowej Komisji Rewizyjnej

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

Pod hasłem „Bez walki nie licz na lepsze życie!", widniejącym na transparencie zawieszonym nad stołem prezydialnym, 1 i 2 kwietnia w poznańskim Teatrze Ósmego Dnia obradował X Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek IP, w którym wzięły udział przedstawicielki i przedstawiciele 22 komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych, Komisji Krajowej, Krajowej Komisji Rewizyjnej, zaprzyjaźnionych związków zawodowych z zagranicy oraz członkowie i członkinie IP nie będący delegatami na Zjazd.

Pierwszy dzień obrad rozpoczęto od sprawozdania Komisji Krajowej, w ramach którego przedstawiono: jej strukturę i zadania, rozwój IP w ciągu ostatnich dwóch lat (23 nowe komisje w administracji, kulturze, edukacji, handlu, służbie zdrowia i opiece, przemyśle lekkim, gastronomii, budownictwie i organizacjach pozarządowych), sprawy sądowe z naszym udziałem (Polski Bus, Amazon, Aelia, Zespół Szkół w Golubiu-Dobrzyniu), działalność międzynarodową (udział w międzynarodowych spotkaniach i konferencjach, listy protestu i solidarności), działalność medialną związku (Biuletyn Związkowy „Inicjatywa Pracownicza", strona internetowa, media społecznościowe), działalność Grupy Szkoleniowej, stan finansów i ważniejsze wydatki poniesione w latach 2015–2017. Po części sprawozdawczej jednogłośnie udzielono absolutorium ustępującej Komisji Krajowej i Krajowej Komisji Rewizyjnej. Następnie przyjęto szereg zmian w statucie Związku mających na celu uproszczenie formalności oraz ujednolicenia stosowanej terminologii i reguł powoływanie i funkcjonowania komisji IP. W toku dalszej dyskusji zarekomendowano również organizację terytorialną na bazie województw, w których działają komisje IP. Jak co dwa lata, delegaci i delegatki wybrały skład kolejnej Komisji Krajowej i Krajowej Komisji Rewizyjnej, które w tej kadencji będą liczyły odpowiednio 11 i 3 osoby.

Gdy formalnościom stało się zadość, odbyła się dyskusja: „Co robić gdy Kodeks Pracy nie wystarcza?", w której aktywny udział wzięły osoby z komisji w Teatrze Polskim, Miejskim Centrum Sportu i Rekreacji w Nowym Targu, oraz Komisji Międzyzakładowej Sektora Edukacji

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Zwycięstwo. Starbucks wycofuje się z rekrutowania łamistrajków!

W Poznaniu i Warszawie Inicjatywa Pracownicza przeprowadziła akcje informujące o protestach w Niemczech, wzywając do solidarności ze strajkującymi pracownikami. Operator kawiarni Starbucks przesłał oświadczenie, w którym wycofał się z próby złamania protestów polskimi pracownikami

W Poznaniu pikietę pod kawiarnią Starbucks organizowała zawiązana niedawno Poznańska Komisja Pracujących W Gastronomii. Wydarzenie motywowane było ostatnimi działaniami sieci Starbucks, która oferowała polskim pracującym wyjazd do Niemiec na okres od 1 do 4 dni i pracę za niemiecką stawkę minimalną, celem zastąpienia na stanowiskach tamtejsze pracownice i pracowników, którzy w przypadku ewentualnego strajku mieliby opuścić stanowiska pracy.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) – Związek zawodowy zrzeszający pracujących w gastronomii, hotelarstwie i branży spożywczej, ze względu na opór ze strony niemieckich przedsiębiorców prowadzi strajk przygotowawczy. Niemieccy pracownicy i pracownice walczą o 6% podwyżki płac, które w tej chwili kształtują się na poziomie płacy minimalnej 8,84 euro za godzinę pracy.

Pikietujący zaznajomili przybyłych ze stanowiskiem związku odnośnie próby zła-



Fot. Rafał Jakubowicz

Woj. Kujawsko-pomorskiego i Małopolskiej Komisji Operatorów Żurawi. Opowiadano o różnych formach nacisku na pracodawców i instytucje ich nadzorujące, lokalne i branżowe specyfiki oraz społeczny odbiór podejmowanych działań. Na zakończenie pierwszego dnia obrad miał miejsce panel dyskusyjny z udziałem gości z zagranicy. O reprezentowanych organizacjach, kluczowych branżach w jakich działają i niedawnych kampaniach oraz ich międzynarodowym aspekcie opowiadali przedstawiciele zagranicznych związków: CNT-F i Solidaires z Francji, CGT i CNT z Hiszpanii, FAU z Niemiec, IWW z Wielkiej Brytanii.

Tematyka międzynarodowa kontynuowana była drugiego dnia Zjazdu, podczas którego zadecydowano o przystąpieniu (na prawach pełnego członkostwa) do nowej sieci międzynarodowej utworzonej na bazie przechodzącego kryzys Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników (IWA-AIT) oraz do Europejskiej Inicjatywy Związkowej Na Rzecz Sprawiedliwości dla Palestyny (na prawach obserwatora). Powołano również Grupę Roboczą ds. Międzynarodowych, której działalność ma w założeniu obejmować także pracujących w Polsce obcokrajowców. W planach rozwoju Związku na lata 2017–2019 uwzględniono między innymi: rozbudowanie strony internetowej, przygotowanie materiałów edukacyjnych, wsparcie dla grup roboczych oraz kampanii w sprawie prawa do strajku i obrony pluralizmu związkowego.

Zgodnie ze Statutem OZZ IP, Krajowy Zjazd Delegatów i Delegatek odbywa się co dwa lata i stanowi najwyższą władzę naszego Związku. Podczas niego przedstawiciele i przedstawicielki komisji IP dokonują ewaluacji dotychczasowych działań, udzielają absolutorium poprzedniej i wybierają skład nowej Komisji Krajowej oraz Krajowej Komisji Rewizyjnej, uzgadniają zmiany w statucie oraz planują priorytety dla Związku na kolejne dwa lata. ●



mania protestów niemieckich pracowników i zadeklarowali swoją solidarność z protestującymi. Zaznaczyli, iż nie można pozwolić na równanie płac w dół do polskich norm. Należy walczyć aby tendencja była odwrotna, doprowadzić do znacznych podwyżek płac.

Następnie działacze udali się do wszystkich kawiarni sieci w mieście celem zaznajomienia pracowników z obecną sytuacją i zachęcenia do wstępowania w szeregi związku.

Firma AmRest Holdings, która jest operatorem sieci kawiarni Starbucks w Europie Środkowej, Wschodniej i w Niemczech, przesłała do mediów następujące oświadczenie podpisane przez Iwonę Sarachman, dyrektorkę PR AmRest Holdings:

„Jest nam bardzo przykro, że cel oferty dobrowolnej pracy czasowej w Niemczech, jaką złożyliśmy naszym pracownikom w Polsce, został mylnie zinterpretowany przez część opinii publicznej. […] Informujemy również, że nie podjęliśmy żadnych działań związanych z realizacją tej oferty dla pracowników i nie zamierzamy ich podejmować". ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – DOLNOŚLĄSKIE

Wielomiesięczna walka związkowców z Teatru Polskiego

Już osiem miesięcy trwa walka o godne warunki pracy naszej komisji zakładowej przy Teatrze Polskim we Wrocławiu z dyrektorem Cezarym Morawskim. Protesty wspierają inne komisje, publiczność, a także koledzy i koleżanki z teatrów w innych miastach Polski. Teatr praktycznie nie funkcjonuje, trwa spór zbiorowy, 12 związkowców zostało zwolnionych z pracy



Fot. Natalia Kabanow

Główne postulaty związku – o podwyższenie bardzo niskich pensji zasadniczych w Teatrze Polskim, a także o zachowanie obecnej liczby zatrudnionych na kolejne dwa sezony teatralne – spotkały się ze szczególnym oporem nowego dyrektora.

WROCŁAWSKA KŚ

Konflikt w Teatrze Polskim (dalej: TP) we Wrocławiu zaczął się we wrześniu 2016 r., gdy załoga zrzeszona w Inicjatywie Pracowniczej weszła w spór zbiorowy z nowym dyrektorem Cezarym Morawskim. Komisja wystąpiła wtedy z postulatami dotyczącymi m.in. podwyżek, niewaloryzowanych od 8 lat, płac dla wszystkich pracowników, gwarancji zatrudnienia, zapewnienia opieki przedszkolnej dla dzieci pracowników i pracownic teatru oraz powołania pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji na tle płciowym i orientacji seksualnej. Ponadto załoga domagała się organizacji nowego konkursu na dyrektora teatru, krytykując poprzedni za brak transparentności i uczciwości. Odpowiedzią dyrekcji było pozbycie się 12 pracowników. Oficjalne powody zwolnień to: likwidacja stanowiska pracy, utrata zaufania, udział w manifestacjach broniących teatru, zaklejanie ust w czasie braw oraz komentarze na Facebooku, zachęcające do wspierania protestu przeciwko fasadowemu konkursowi.

W odpowiedzi na represje ze strony Morawskiego oraz jego destrukcyjną politykę uderzającą zarówno w pracowników i pracownice, jak i wieloletni dorobek jednej z najważniejszych scen w Polsce, rozpoczęły się protesty w wielu teatrach. Zarówno w kraju, jak i podczas zagranicznych festiwali aktorzy i aktorki solidaryzujący się z załogą TP wychodzą do braw z zaklejonymi taśmą ustami. Od początku protestów z różnych scen odczytywano listy wzywające nowego dyrektora do zaprzestania swoich działań. Wielokrotnie publikowano filmy z krytycznymi wobec Morawskiego wypowiedziami znanych osób ze środowiska kultury i sztuki. Podczas ubiegłorocznego Kongresu Kultury w Warszawie odbył się kilkusetosobowy wiec pod Pałacem Kultury i Nauki. Związkowcy i związkowczynie z Polskiego otrzymują głosy wsparcia nie tylko z innych teatrów w Polsce, prawie 1500 osób ze środowiska teatralnego podpisało się pod angielskojęzyczną petycją skierowaną do dolnośląskich samorządowców. Wyrazy wsparcia przekazał także Komitet Międzynarodowej Solidarności Robotników Przemysłowych Świata (International Solidarity Commission of the Industrial Workers of the World – IWW) naszej siostrzanej organizacji związkowej z USA.

Zaostrzenie protestów przypadło na przełom stycznia i lutego 2017 r., gdyż w tych dniach odbywały się posiedzenia Zarządu Województwa Dolnośląskiego (dalej: Zarząd), który jest faktycznym organizatorem pracy TP. W odpowiedzi na apel związkowców z TP, solidarnościowe akcje protestacyjne przeprowadziły nasze komisje z różnych miast i branż.

Już 29 stycznia zrzeszeni w Inicjatywie Pracowniczej pracownicy Teatru Polskiego w Bydgoszczy, odczytali ze sceny następujący list do publiczności: „Chcemy zaprotestować przeciwko skandalicznemu zwolnieniu 12 osób należących do związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza oraz przeciwko bierności członków Zarządu Województwa Dolnośląskiego, którzy powierzyli dyrekcję teatru osobie niekompetentnej i od tego czasu biernie przyglądają się łamaniu praw pracowniczych i destrukcji teatru, uważanego w ostatnich latach za jedną z najważniejszych scen w kraju. Dosyć represji za działalność związkową! Dosyć ignorancji urzędników odpowiedzialnych za kulturę w Polsce!". Akcja spotkała się z aplauzem publiczności.

Dwa dni później, przeprowadzono kolejne akcje protestacyjne. W Warszawie pod biurem PSL-u, zebrało się około czterdziestu osób domagających się wycofania poparcia tej partii dla Morawskiego. W manifestacji licznie wzięli udział przedstawiciele i przedstawicielki komisji zakładowych z instytucji kultury. Podczas protestu skandowano: „Nie oddamy wam kultury!"; „Teatr Polski, nie Morawski!". Delegacja złożyła w biurze PSL-u pismo protestacyjne w sprawie działań polityka tej partii – Tadeusza Samborskiego, pełniącego funkcje członka Zarządu, który od miesięcy blokuje procedurę dymisji Morawskiego.

Tego samego dnia protestowano również w Poznaniu, gdzie przedstawiciele i przedstawicielki naszych komisji zebrali się przed Teatrem Ósmego Dnia, z którego okien zwieszono baner solidarnościowy z napisem „Nie oddamy wam kultury! Przeciwko zwolnieniom w Teatrze Polskim we Wrocławiu". Podobne banery wywieszono także w poznańskim Teatrze Polskim i Polskim Teatrze Tańca. Podczas protestu odczytano list poparcia od załogi z Inicjatywy Pracowniczej z Centrum Kultury Zamek. Obecni byli także związkowcy z Poznańskiej Komisji Pracujących w Gastronomii oraz Amazona. Zgromadzeni mówili, że: „nie jedziemy na jednym wózku z dyrektorami depczącymi prawa pracownicze i związkowe!".

Inne nasze komisje – w Teatrze Starym w Krakowie i w Muzeum Współczesnym Wrocław – wsparły protesty bojowymi zdjęciami i filmem.

Kulminacją ogólnopolskiej mobilizacji była okupacja gmachu urzędu marszałkowskiego we Wrocławiu. Akcja odbyła się podczas posiedzenia Zarządu 1 lutego, i miała zmusić opieszałych urzędników do podjęcia decyzji w sprawie odwołania Morawskiego. Pomimo nacisków urzędnicy nie podjęli głosowania nad odwołaniem dyrektora TP.

Niestety, po drugiej stronie barykady, czyli wspierając dyrektora Morawskiego, w konflikt zaangażowała się także regionalna i zakładowa (przy TP) struktura NSZZ „Solidarność". Ich komisja zakładowa, pod przewodnictwem Leszka Nowaka, najpierw zorganizowała referendum w sprawie poparcia Morawskiego, a następnie zakazała swoim członkom brania udziału w referendum strajkowym, wszczętym przez Inicjatywę Pracowniczą w związku ze zwolnieniem dyscyplinarnym naszego działacza podczas trwania sporu zbiorowego.

W końcu wielomiesięczna walka związkowców i związkowczyń z TP oraz ogólnopolskie protesty zmusiły urzędników do podjęcia właściwych kroków wobec dyrektora Morawskiego. W pierwszej połowie lutego, na posiedzeniu Zarządu przegłosowano odwołanie dyrektora TP. Niestety, zgodnie z procedurami, wniosek o odwołanie wysłano do zaopiniowania Ministerstwu Kultury i Dziedzictwa Narodowego, które do dziś blokuje rozpoczęcie procedury. Choć Zarząd nie musi kierować się opinią MKiDN, zasłania się jej brakiem przed ostatecznym wszczęciem procedury odwołania Morawskiego. Zatem walka nadal trwa! ●



Fot. Andrzej Owczarek

IP weszła w spór zbiorowy z dyrektorem TP, po tym jak ten we wrześniu 2016 odrzucił postulaty, m.in. podwyżek płac dla wszystkich pracownic/ków teatru i gwarancji zatrudnienia na 2 sezony.



Fot. Natalia Kabanow

Po tym, jak dyrektor Morawski odrzucił postulaty związku i zwolnił 12 krytycznych wobec jego działań członków/iń IP, rozpoczęły się protesty aktorów i publiczności w wielu teatrach.



Zarówno w kraju, jak i podczas zagranicznych festiwali, aktorzy solidaryzujący się z załogą TP wychodzą do braw z zaklejonymi taśmą ustami. Na zdjęciu aktorzy Starego Teatru w Krakowie.

Nie oddamy wam kultury! – wywiad z Tomaszem

Konflikt w Teatrze Polskim we Wrocławiu zaczął się we wrześniu 2016 roku gdy załoga zrzeszona w OZZ Inicjatywa Pracownicza weszła w spór zbiorowy z dyrektorem – Cezarym Morawskim. Komisja wystąpiła wtedy z postulatami dotyczącymi m.in. podwyżek, niewaloryzowanych od 8 lat, płac dla wszystkich pracowników, gwarancji zatrudnienia, zapewnienia opieki przedszkolnej dla dzieci pracowników i pracownic teatru oraz powołania pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji na tle płciowym i orientacji seksualnej. Ponadto załoga domagała się organizacji nowego konkursu na dyrektora teatru, krytykując poprzedni za brak transparentności i uczciwości. Odpowiedzią dyrekcji było pozbycie się części pracowników. Wywołało to falę protestów w innych teatrach. Nadal nie ma jednak ostatecznej decyzji o odwołaniu Morawskiego z funkcji dyrektora

Biuletyn: W jaki sposób zespół ma wpływ na pracę teatru?

Tomasz Lulek: To jest kwestia podstawowa. Zespół teatralny, gdziekolwiek by nie zaistniał, to jest podstawa sukcesu albo porażki. Albo słabych efektów, albo efektów wspaniałych. Przez te dziesięć lat u nas było tak, że były migracje, ktoś przychodził, ktoś się nie mógł wpasować, więc odchodził, ale byli ludzie, którzy wchodzili w to idealnie i zostawali. I możemy teraz z pełną świadomością powiedzieć, że stworzyliśmy grupę ludzi, która wypracowała ten sukces. I to daje nam prawo do zabierania głosu, i z tego powodu wymagamy, żeby z nami się liczono, żeby liczono się z naszym zdaniem. Bo rzecz idzie o Teatr. Pozbawianie nas prawa do zabierania głosu w tej sprawie to jest po prostu skandaliczne i obraźliwe wręcz.

Piotr Rudzki: Dobrym przykładem są sceny niemieckie, które ciągle są jakby zbliżone organizacyjnie do polskich, tam ciągle działa teatr publiczny, bo przecież w Europie to już zaczyna być rzadkość, bo wszędzie tylko likwidują, komercjalizują albo ograniczają tylko do jednej sceny narodowej jak w Szwecji, Norwegii czy paru scen *National* we Francji. To jest dobrze zorganizowane wtedy, kiedy jest tak zwany intendent, czyli ktoś, kto zarządza majątkiem stałym, cała gospodarką, i jest ktoś, kto jest dyrektorem artystycznym czy zastępcą dyrektora do spraw artystycznych, który jest w stanie zapewnić temu zespołowi, który pracuje w danym teatrze, takich twórców, którzy będą dawali przede wszystkim gwarancje, że będą powstawały ważne przedstawienia, na wysokim poziomie artystycznym i te przedstawienia będą sprawiały, że zespół, że aktorzy będą się rozwijać. O to chodzi w teatrze. Ten intendent nieszczególnie ma mieć wpływ na część artystyczną, to ma być ktoś, kto będzie dobrze pilnował pieniędzy, będzie się starał o nie na przykład. Natomiast ten zastępca ds. artystycznych, bo przecież to jest też w statucie Teatru Polskiego, powołuje radę artystyczną. W tej radzie są właśnie członkowie zespołu i oni rozpatrują, z kim chcieliby współpracować, jakie ewentualnie tytuły… i wtedy tutaj można szukać jakiegoś kompromisu, który spowoduje, że ta instytucja będzie się rozwijała. Natomiast ktoś taki jak pan Morawski, który nie ma żadnego umocowania, że tak się wyrażę, w świecie teatralnym, który nie jest w stanie tutaj zaprosić kogokolwiek, kto daje nadzieje na dobrą pracę artystyczną, to jest katastrofa.

Cezary Morawski sprawiał wrażenie, że w ogóle nie interesuje go zdanie innych i sam chce decydować o wszystkim. Czy da się tak pracować w teatrze?

Piotr: W teatrze publicznym, którym jest Teatr Polski, tak się nie da. Myślę, że Cezary Morawski jest człowiekiem całkowicie pozbawionym pasji teatralnej, nie zna się na teatrze publicznym i próbuje być menadżerem, to jest jakaś makabra. On traktuje to jak firmę.

Tomasz: Tak, używa słowa firma. Znowu wracamy do tego słowa: zespół, czyli właśnie do wzajemnego zaufania, do przyjemności pracy w grupie, to są takie wartości, które osiągnęliśmy, które mieliśmy i które nam po prostu zabrano, bo nawet samo wyjście do teatru sprawia przykrość w tej chwili. I to widać po wszystkich ludziach, po wszystkich działach, że ludzie stracili jakąkolwiek radość pracy i to niezależnie od tego, co robią w teatrze. I w takiej atmosferze nie da się nic ciekawego stworzyć.

Czy jesteście teraz w momencie przełomowym tego konfliktu?

Tomasz: Jestem przekonany, że tak, ponieważ do ludzi, którzy zdecydowali o powołaniu Morawskiego, dotarło, że popełnili błąd, i teraz pozostaje im tylko przyznanie się do tego błędu i naprawienie go. Sytuacja jest już tak patowa, że prawdopodobnie nie będzie już innego wyjścia. Ale jeżeli pozostanie takie status quo, jakie jest w tej chwili, to pozostanie po prostu ruina, pozostanie tylko historia. Bo żeby stworzyć po raz kolejny zespół na przyzwoitym poziomie, to potrzebny jest inny człowiek i na to potrzebne jest kilka lat. Mamy nadzieję i przekonanie, że jeżeli odwołają Morawskiego, to nastąpi tak zwane pozytywne zassanie energii i powrót do normalnej, twórczej pracy.

Piotr: On traktuje ludzi jak przedmioty. Na drugim zebraniu z zespołem artystycznym, to, w jaki sposób on traktował naszą koleżankę aktorkę – Anię Ilczuk, to trzeba było naprawdę wstać i go na pojedynek wyzwać, myśląc kategoriami XIX wieku. Patriarchat taki, że nie jesteśmy go sobie w stanie wyobrazić. Po prostu chorzy byliśmy, jak w tym uczestniczyliśmy. I taki niestety ten teatr byłby, gdyby ten pan tu został.

Tomasz: To jest bardzo proste. Potrzebny jest nam: dyrektor naczelny, który zajmie się sprawą administrowania teatrem, i potrzebny jest człowiek, który zajmie się sprawami artystycznymi, przed którym znowu otworzą się wszystkie drzwi. Człowiek, który na nowo połączy tych wszystkich, którzy powiedzieli „nie" Panu Morawskiemu, którzy odmówili współpracy z tym teatrem i którzy są w stanie wrócić. To potrwa, ale to jest realne. I skończy się odchodzenie aktorów, skończy się niszczenie zespołu.

Na początku konfliktu przesłaliście pismo do Morawskiego z Waszymi postulatami. Były tam między innymi zaakcentowane kwestie podwyżek.

Piotr: Tak, dla wszystkich, dla zespołu i dla całej załogi. Nie tylko dla aktorów.

Tomasz: Chcieliśmy podwyższenia pensji o 1000 zł brutto. To nie jest wcale wygórowana, wzięta z sufitu kwota. To pieniądze, które pozwolą wrócić wszystkim pracownikom do w miarę normalnego poziomu ekonomicznego.

Piotr: Aktorzy nie zarabiają 3,5 tysięcy zł brutto. Mają naprawdę bardzo niskie pensje. Mówimy o tym od dawna, zresztą nie tylko aktorzy, wszyscy ludzie w teatrze, w tym administracja. Natomiast aktorzy mają tę możliwość dorobienia do tej niskiej pensji wtedy, kiedy grają. Mają tak zwane normy. Natomiast w całej kulturze, nie tylko we Wrocławiu, nie tylko na Dolnym Śląsku, we wszystkich teatrach w Polsce, może oprócz Narodowego w Warszawie i Starego w Krakowie są skandalicznie niskie zarobki. Jak się pomyśli, że na przykład ludzie w Pantomimie Wrocławskiej dostają tę normę, która wynosi od 50 do 70 zł, to… Tyle zarabiają za przedstawienie.

Na pewno część czytelników nie zdaje sobie sprawy z tego, jakie są wynagrodzenia w teatrach, czy możecie tak pokrótce opowiedzieć, jak to wygląda?

Tomasz: Są dwa elementy, które się składają na wynagrodzenie aktora: podstawowa pensja i stawka za udział w przedstawieniu. Za udział w przedstawieniu stawka zależy od wielkości roli – główna rola, drugoplanowa czy epizod. I oczywiście im więcej grasz, tym więcej zarabiasz. Masz tak zwaną zabezpieczoną bazę, która jest bardzo niska, i u nas aktorzy z czterdziestoparoletnim stażem mają, powiedzmy, o tysiąc złotych więcej niż młody aktor zaangażowany obecnie w teatrze. To jest 2200–2500 zł brutto na start. Maksymalna pensja brutto wynosi 3500–3700 zł. Ale to już naprawdę po latach pracy. I do tego dochodzą dodatki, a więc pensja podstawowa plus dodatek za granie, czyli jak grasz, to masz jakieś pieniądze, jeżeli nie grasz, to masz tylko pensję podstawową.

Piotr: Te normy są uznaniowe, bo przyznaje je dyrektor właśnie. I to też nie chodzi o wielkość roli, ale też o wysiłek artystyczny włożony, o efekt artystyczny, pozycję aktora. Te normy są od 200 do 550 zł za spektakl.

Z tym że w miesiącu teatr nie funkcjonuje codziennie.

Piotr: No nie, ktoś może mieć przez 3 miesiące 3 przedstawienia, ktoś może mieć 2.

Tomasz: Mało kto ma więcej niż 10, szczególnie teraz. Jeżeli teatr gra na trzech scenach 40 przedstawień, to jest szansa, że zagrasz te 10 przedstawień. Bo przecież nie gramy we wszystkich spektaklach, są też rozłączne, żeby grać równolegle na różnych scenach. Jeżeli coś jest grane na Kameralnej i ja tam gram, to nie mogę grać na Dużej i tak dalej. Na tym to polega też, że trzeba mieć tak duży zespół, żeby móc operować niezależnie trzema scenami.

Natomiast jeżeli przygotowujecie spektakl, macie próby…

Tomasz: O, za to jest tylko pensja.

Tylko że pensja jest i tak niska mimo tego, że macie próby w miesiącu, a jeszcze równolegle gracie w innych spektaklach…

Piotr: Tak, chyba że nie masz innych spektakli, to niczego nie zarabiasz.

Tomasz: Różnica jest też taka, że jak gdzieś grasz gościnnie, jak cię jakiś teatr zaprasza, to wtedy nie dostajesz pensji, tylko za zrobienie roli dostajesz stawkę umówioną z dyrektorem teatru.

Jakie jeszcze były Wasze postulaty?

Piotr: Był ważny postulat, żeby aktor mógł odmówić wzięcia udziału w spektaklu, przynajmniej raz w sezonie. To jest tradycja, która sięga początku sceny publicznej w Polsce. Niektóre teatry mają to zapisane



8 października 2016 podczas Kongresu Kultury w Warszawie odbył się kilkusetosobowy wiec wsparcia dla Teatru Polskiego pod hasłem „Nie Oddamy Wam Kultury", na którym obecni byli m.in. przedstawiciele/ki stołecznej IP i komisji z TP we Wrocławiu.

Fot. Patryk Wałaszkowski



31 stycznia 2017 pod biurem PSL-u w Warszawie, zebrało się ok. 40 osób domagających się odwołania Morawskiego. W wiecu wzięli udział przedstawiciele/ki IP działające w instytucjach kultury. Zgromadzeni skandowali m.in.: „Teatr Polski, nie Morawski".

Fot. Maciej Nowak



W Poznaniu przed Teatrem Ósmego Dnia odczytano list poparcia od załogi z IP w Centrum Kultury Zamek. Obecni związkowcy z IP w gastronomii i Amazonie przypominali, że: „Nie jedziemy na jednym wózku z dyrektorami depczącymi prawa pracownicze i związkowe!"

Lulkiem i Piotrem Rudzkim z IP przy Teatrze Polskim we Wrocławiu

w regulaminie pracy, że aktor ma prawo raz w sezonie odmówić przyjęcia roli.

Z jakich powodów?

Piotr: My wpisaliśmy, że z powodów światopoglądowych, swoista „klauzula sumienia". Bo to były takie rzeczy w dwudziestoleciu międzywojennym, że jak robiono przedstawienie jakieś ostro prawicowo-faszystowskie, to kiedy ktoś ma grać, kto ma inne poglądy, to może odmówić udziału. Był też postulat, żeby w miarę możliwości dopłacać do mieszkań. Szczególnie ci aktorzy, którzy zaczynają pracę, mają totalne kłopoty. Teraz na przykład jeden z naszych aktorów, taki, który przyszedł tuż po szkole i nie było go stać na mieszkanie we Wrocławiu, wyprowadził się właśnie z powrotem do Warszawy. No bo jeśli dostaje na rękę te 1600 czy 1400 zł we Wrocławiu i nie gra, a jak nie gra, to nie ma pieniędzy, więc nie ma z czego żyć. Dla takich ludzi miał być ten dodatek. To wywołało bardzo duży opór ze strony głównej księgowej, która generalnie nie lubi aktorów i mówi, że nie ma na to pieniędzy. Chcę bardzo mocno podkreślić, że choć na nic nie ma pieniędzy, to Morawski wydaje duże sumy na kancelarie prawne, które na przykład reprezentowały go podczas drugich mediacji w ramach naszego sporu zbiorowego. To były dwie kancelarie warszawskie. To nie są małe pieniądze, na pewno za te dwie osoby można by przez cztery albo pięć miesięcy dopłacać trzem, czterem osobom te 200 czy 300 zł.

Tomasz: Grozy tej sytuacji przydaje to, że na etacie w teatrze od lat jest radczyni prawna i to w gruncie rzeczy ona powinna go reprezentować, ale nie. On ma dwie kancelarie warszawskie i jedną wrocławską…

Czy ludzie z komisji konkursowej, w której wybrano Morawskiego, byli kompetentni?

Piotr: Ta komisja – to jest też, myśląc o przyszłości każdej instytucji kultury, czy każdego innego teatru w Polsce – to jest jakby dramat. Oczywiście ustawa daje prawo, żeby zamiast urzędników zasiadali w tych komisjach ludzie kompetentni, ale oczywiście urzędnicy robią wszystko, żeby sami tam siedzieć. Dlatego masz trzech urzędników od marszałka województwa, którzy się nie znają na teatrze, w tym Pani Gołębiowska, która była przewodniczącą i była człowiekiem Tadeusza Samborskiego [dolnośląski polityk PSL, który nie zgadzał się odwołać Morawskiego z funkcji dyr. TP] i wiadomo, co ona zrobi.

Kim jest Tadeusz Samborski?

Tomasz: Jest jednym z pięciorga członków zarządu województwa. Właśnie przez niego mamy cały problem [Zarząd Województwa kieruje działalnością wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych, w tym powołuje ich kierowników, m.in. teatrów]. Wracając do komisji konkursowej, jest dwoje przedstawicieli ministerstwa, akurat w tej komisji był jeden chłopak, który się znał na teatrze, ale on powiedział, że on musi głosować na tego, na którego musi głosować. Jest pan z Solidarności, czyli Leszek Nowak, który owszem pracuje od 40 lat w Teatrze, ale jest szefem pracowni ślusarskiej, nic nie mam przeciwko ślusarzom, ale on się naprawdę nie zna na tym, co jest artystyczne, a co nieartystyczne. No i są trzy osoby, które coś wiedzą o teatrze. To znaczy wiedzą o teatrze jako o działalności artystycznej. No i są w mniejszości, absolutnej mniejszości.

Jak ten konflikt widzicie jako związkowcy?

Tomasz: Związek zrobił więcej, niż myśleliśmy, ponieważ otrzymaliśmy od związku tak wspaniałe wsparcie i merytoryczne, i duchowe, że nie wiedzieliśmy, że coś takiego może w ogóle nastąpić. To jest raz. Dwa: my wcześniej, zakładając związek, chcieliśmy tę część artystyczną, która nie była żadnym podmiotem prawnym, zebrać do kupy.

Co masz na myśli?

Tomasz: Pięć lat temu, kiedy zakładaliśmy związek, myśleliśmy o tym, żeby artyści mieli prawo, żeby byli podmiotem prawnym, żeby byli partnerem do rozmów na przykład z urzędem. Czyli znowu wracamy do tego, czy artyści mają prawo decydować. I wtedy nie przewidywaliśmy, że taka sytuacja nastąpi. Natomiast kiedy nastąpił kryzys, okazało się, że związek jest po prostu niezbędny, a z drugiej strony dostaliśmy taką wspaniałą energię i taką pomoc, o każdej porze dnia i nocy, że to dawało nam siłę. Związek jest tak samo ważny, jak opinia środowiska. To zjednoczenie nastąpiło na wielu polach. Ale tutaj, mając pomoc prawną, merytoryczną pod każdym względem czuliśmy się silni przez to.

Piotr: Wracając jeszcze na momencik do tej komisji konkursowej, to ja nie byłem tam jako przedstawiciel zespołu artystycznego, tylko byłem jako przedstawiciel związku zawodowego. Bez Inicjatywy Pracowniczej nie byłoby żadnego głosu artystów w tej komisji, byłaby tylko Solidarność, która zrzesza pracowników administracji i pracowników technicznych.

Tomasz: Gdyby nie związek to nikt by z nami nie rozmawiał. Nikt.

Czy na fali konfliktu utrudniano Wam działalność związkową?

Tomasz: Zniszczono naszą tablicę związkową. Nie wskazywałbym żadnego winnego, jednak odpowiedzialność za to spada na Pana Morawskiego. On jako dyrektor instytucji powinien zadbać o to, aby każdy związek działający w jego instytucji miał jednakowe prawa i jednakową możliwość publikowania na swojej tablicy swoich treści. My do dzisiaj nie mamy siedziby jako Inicjatywa. On nam zaproponował na Scenie Kameralnej, czyli absolutnie poza strukturą tego całego gmachu, żebyśmy sobie tam znaleźli, żebyśmy tam sobie siedzieli, żeby nas, myślę… odizolować. Poza tym Morawski złamał ustawę o związkach zawodowych, kiedy zwolnił z pracy 12 osób. To jest w ogóle działanie przeciw Inicjatywie Pracowniczej. Cała dwunastka zwolnionych, to są członkowie Inicjatyw Pracowniczej, w tym jest 6 osób chronionych, w tym 2 osoby, które brały udział w tych mediacjach dotyczących sporu zbiorowego. Tego nie można zaakceptować, nie można.

A jakie są relacje między różnymi grupami pracowniczymi w TP?

Tomasz: W takiej małej instytucji jak teatr, choć jak na teatr to nasz instytucja jest dość duża, cały czas mamy z tyłu głowy to, że musimy w jakiś sposób się porozumiewać. Bo na dłuższą metę to może być nie do wytrzymania dla wszystkich stron. Ale są podziały polegające na tym, że cały zespół artystyczny jest w IP, a obsługa sceny, pracownie i administracja są w Solidarności. I plus jakieś 40 osób kompletnie niezrzeszonych, sympatyków tego lub tamtego związku.

Ile osób łącznie zatrudnia teatr?

Tomasz: Około 170 osób, u nas [w IP] jest 68 osób, w Solidarności 70. Współpraca musi być, natomiast jak kto postępuje, to już podlega ocenie indywidualnej. Teraz po tych zwolnieniach i odejściach z teatru jest nas niestety mniej.

Piotr: Uważam, jako historyk teatru i nie tylko jako członek Inicjatywy Pracowniczej, że owszem, praca w teatrze każdej osoby jest ważna, każdej, absolutnie każdej. Niczyjej pracy nie lekceważę. Ale historia teatru nie zna teatru, w którym by nie było aktorów. Można sobie wyobrazić teatr bez żadnej pracowni, były takie, bez kierownika, bez dyrektora, ale bez aktorów nie ma teatru. Zespół aktorski, zespół artystyczny jest solą teatru. I to, że Morawski tak bardzo zantagonizował ludzi, tak bardzo wykorzystał instrumentalnie właśnie Solidarność przeciwko Inicjatywie, no to jest po prostu jego cyniczna okropna gra. Także to jest straszne. Ale oczywiście Solidarność też dała się bardzo łatwo wykorzystać. Jeżeli Leszek Nowak, szef teatralnej Solidarności, nie wypowiedział się słowem o zwolnieniach, no przepraszam bardzo coś z tym związkiem jest nie tak. To pokazuje, że Solidarność jest żółtym związkiem zawodowym. No jest. Jest niestety toksyczna albo bywa toksyczna. Wiem na przykład skądinąd, że we wrocławskim Teatrze Współczesnym Solidarność już sama z siebie chce się zlikwidować i chcą założyć inny związek. W Starym Teatrze w Krakowie też jest Inicjatywa Pracownicza.

Tomasz: W Inicjatywie mamy zasadę: mimo że jest przewodniczący, wiceprzewodniczący i tak dalej, to są decyzje kolegialne. Wszyscy, maksymalna ilość osób, jeżeli podejmujemy jakąś decyzję, to maksymalna ilość osób jest powiadamiana.

Piotr: Nawet jak się nie możemy spotkać, to wszystko idzie mailowo. Po to są te nowe systemy komunikacji.

Wracając do sporu zbiorowego, czego obecnie chcecie, czego bronicie?

Tomasz: Od początku to jest tak, że bronimy poziomu artystycznego. Bronimy jakości, bronimy tego poziomu, który został wypracowany przez wiele lat. Być może nie da się go kontynuować przez najbliższy czas, bo jesteśmy strasznie poturbowani, ale jest jakaś poprzeczka, która wyznacza nam cel, do którego dążymy.

Uważacie, że teatr pełni funkcję publiczną?

Piotr: Teatr publiczny, rozumiany tak, jak my go rozumiemy, to teatr, który otwiera ludziom głowy. Który stawia ważne kwestie… przedstawienia, które były realizowane przez ostatnie 10 lat, np. *Śmierć podatnika* to było pierwsze przedstawienie Demirskiego i Strzępki o tym, co się działo w kulturze wtedy i dzieje teraz. Aktorzy, twórcy, reżyserzy mają też coś, czego my nie mamy, czyli mają rodzaj intuicji czy rodzaj wrażliwości na czasy, w których żyją. *Dziady: Ekshumacja* to było świetne przedstawienie dokładnie o tym, co teraz się robi problemem. O tych wszystkich trupach, które mamy w szafie. O tych niezałatwionych sprawach, o tej naszej narodowej megalomanii. O Teatr Polski we Wrocławiu w tym kształcie artystycznym walczymy nie tylko my, nie tylko Inicjatywa Pracownicza, ale walczy również nasza publiczność, widzowie piszą petycje, że absolutnie nie zgadzają się na Morawskiego, i to jest przepiękne. To są ludzie, którzy się wychowali na teatrze. Którzy chodzili, jak mówią, po dwanaście razy na jedno czy drugie przedstawienie, którzy chcą się w życiu otworzyć. Takiej instytucji trzeba, a nie tylko jakiejś komercji, granej tylko po to, by ludzie mieli rozrywkę i się cieszyli przez dwie godziny. •

Wstąp do związku!

OZZ Inicjatywa Pracownicza jest bojowym, samorządnym związkiem zawodowym. Zrzesza pracowników i pracownice ze wszystkich branż, bez względu na typ umowy. Dołącz do nas!

Wystarczy 10 osób zatrudnionych na umowach o pracę, aby powołać komisję zakładową w twoim zakładzie pracy.

Pracownice i pracownicy pracujący w małych przedsiębiorstwach, na umowach cywilnoprawnych, bezrobotni i bezrobotne, emeryci i emerytki mogą zrzeszać się w komisjach środowiskowych lub międzyzakładowych.

Więcej informacji o tym jak wstąpić do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza znajdziesz na stronie internetowej:

www.ozzip.pl/przystap-do-ip

Możesz także skontaktować się bezpośrednio z Komisją Krajową związku telefonując na numer:

530 377 534

lub wysyłając nam wiadomość e-mail na adres:

wstapdoip@ozzip.pl

Komisja Krajowa

ul. Kościelna 4/1a, 60-538 Poznań
REGON: 634611023
NIP: 779-22-38-665

Kontakt ogólny:
ip@ozzip.pl

Zagranica:
international@ozzip.pl

Finanse:
finanse@ozzip.pl

Biuletyn „Inicjatywa Pracownicza", media:
prasowy@ozzip.pl/tel.503 177 889

Krajowa Komisja Rewizyjna
rewizyjna@ozzip.pl

Dolnośląskie
Wrocław
Komisja Zakładowa (KZ) przy Teatrze Polskim
inicjatywapracownicza.tp@gmail.com
Komisja Środowiskowa (KŚ) we Wrocławiu
ip.wroclaw@o2.pl
KZ przy Muzeum Współczesnym
bartek.phd@gmail.com
Wałbrzych
KZ przy Teatrze Dramatycznym
inicjatywa.walbrzych@gmail.com
Złotoryja
KZ przy Starostwie Powiatowym w Złotoryi
ozzipzlotoryja@gmail.com

Kujawsko-pomorskie
Bydgoszcz
KZ Teatr Polski w Bydgoszczy
inicjatywa.pracownicza.tpb@gmail.com
Golub-Dobrzyń
Komisja Międzyzakładowa (KM) Sektora Edukacji Woj. Kujawsko-pomorskiego
OZZIPGolubDobrzyn@wp.pl

Lubuskie
Drezdenko
KZ przy Victaulic Polska
tomi_23@wp.pl
Kostrzyn n.Odrą
Lubuska KM
ip-lubuskie@wp.pl
Zielona Góra
KZ przy Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego SP ZOZ w Zielonej Górze
piotr.pogotowie@interia.pl



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Referendum, spory zbiorowe, dziki strajk, czyli IP w 2016

Rok 2016 przyniósł zmiany na rynku pracy: spadek bezrobocia, wzrost zatrudnienia oraz zwiększenie się dynamiki płac. Ta sytuacja miała wpływ na wzrost siły przetargowej pracowników i pracownic. Odczuliśmy to również w Inicjatywie Pracowniczej – w ubiegłym roku powstało kilkanaście nowych komisji

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

Pomimo że całkowita liczba miejsc pracy w Polsce wzrosła w ciągu roku o 30%, nadal jednak utrzymuje się duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. W niektórych powiatach prawie 30% aktywnej zawodowo ludności wciąż pozostaje bez pracy.

Ponadto wdrożone zostały dwa istotne programy socjalne: Rodzina 500 Plus oraz Mieszkanie Plus. Jak podaje agencja pracy Work Service w 2016 r. 240 tys. osób wyrażało chęć rezygnacji z pracy w związku z otrzymywanym zasiłkiem na dzieci. Są to przede wszystkim kobiety pracujące w sektorze handlu i produkcji, zarabiające w granicach płacy minimalnej. Poza słabymi zarobkami do ich decyzji o rezygnacji z pracy przyczynia się także słabo rozwinięta infrastruktura związana z instytucjonalną opieką nad dziećmi i osobami starszymi.

Rząd wciąż pracuje nad nowelizacją ustawy o związkach zawodowych. Zobowiązany jest bowiem do sformalizowania wyroku Trybunału Konstytucyjnego, który orzekł, że zatrudnieni na „śmieciówkach" mogą należeć do związków zawodowych. Jednocześnie, pod pretekstem ujarzmienia rzekomego chaosu w zakładach pracy, w których istnieje kilka organizacji związkowych, planuje się podnieść próg reprezentatywności. W wyniku zmiany forsowanej przez duże centrale związkowe, małe związki, bądź komisje, mogą stracić reprezentatywność, co będzie się wiązać z utratą „ochrony stosunku pracy" dla wielu osób i innych praw organizacji związkowych.

Działania ogólnopolskie IP

W 2016 r. organizowane przez nas demonstracje i pikiety związane były przede wszystkim z konfliktami, które wybuchały w miejscach pracy. Mimo natłoku umiejscowionych lokalnie działań, wzięliśmy także udział w kilku wydarzeniach o charakterze ogólnopolskim.

W kwietniu odbył się Zjazd Roboczy, podczas którego dyskutowano nad kierunkiem rozwoju związku i potencjalnych zmianach w organizacji. Pojawiło się na nim kilka propozycji zmieniających sposób organizowania naszych struktur. Powstał pomysł statutowego wprowadzenia organów wojewódzkich, będących zrębem do założenia struktur regionalnych, jednoczących komisje zakotwiczone w zakładach pracy. Ponadto rozważaliśmy możliwość konfederowania się z innymi związkami.

Podobnie jak w poprzednich latach wzięliśmy udział w ogólnopolskich mobilizacjach: 8 marca w Manifie z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet oraz 11 listopada w demonstracji antyfaszystowskiej. Wsparliśmy również Ogólnopolski Strajk Kobiet – spontaniczny protest przeciwko planom drastycznego zaostrzenia ustawy antyaborcyjnej. Podczas tej masowej manifestacji pierwszy raz od kilkudziesięciu lat środowiska feministyczne wezwały do odmowy pracy jako działania politycznego. Protest odbił się echem na całym świecie. W niektórych krajach zorganizowano akcje solidarnościowe. W innych kobiety także wyszły na ulice domagając się zmiany lokalnych regulacji dotyczących przerywania ciąży. Październikowy protest jeszcze raz pokazał, że feminizm to nie elitarna ideologia a ruch społeczny oparty na sile solidarności. *(więcej na str. 11)*

Sporym sukcesem okazała się także warszawska kampania „Łapy precz od ulicy Dąbrowszczaków" skierowana przeciwko tzw. dekomunizacji nazw ulic Warszawy. *(więcej na str. 15)*

Z inicjatywy Warszawskiej Komisji Środowiskowej ukazały się także materiały mające charakter promocyjno-informacyjny. Jednym z nich była broszura „Umowa o pracę – kiedy masz do niej prawo", przekrojowo porównująca formy zatrudnienia ze wskazaniem korzyści płynących z umowy o pracę.

Rozwój związku

Do naszej organizacji dołączyło 12 nowych komisji: 8 o charakterze zakładowym, 3 międzyzakładowe oraz 1 środowiskowa. Powstały: Białostocka Komisja Środowiskowa, KZ przy Teatrze Tańca w Poznaniu, KZ przy MCSiR w Nowym Targu, KZ przy Instytucie Teatralnym w Warszawie, KZ przy Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Trzebieży, KZ przy Muzeum Współczesnym we Wrocławiu, KZ przy Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN w Warszawie,



Z ŻYCIA ZWIĄZKU – MAŁOPOLSKIE

Działalność Małopolskiej Komisji Międzyzakładowej Operatorów w 2016

Jednym z najistotniejszych problemów, jakim zajmowała się Małopolska Komisja Międzyzakładowa Operatorów Żurawi w 2016 r., były projekty zmian w prawie dotyczące naszego zawodu – przedkładane przez nas do Ministerstwa Rozwoju

MAŁOPOLSKA KM OPERATORÓW ŻURAWI WIEŻOWYCH OZZ IP

Pierwszy z nich dotyczył obowiązku montażu wiatromierzy na żurawiach, natomiast drugi egzekwowania odpowiedniego przeszkolenia od hakowych. Ponadto spisaliśmy projekt nowego rozporządzenia regulującego warunki i higienę pracy operatorów żurawi. W tym wypadku spotkaliśmy się z odzewem. W listopadzie nasi przedstawiciele uczestniczyli w konsultacjach przeprowadzonych przez ministerstwo. Dotyczyły one prawnego uporządkowania problematyki związanej z żurawiami wieżowymi (przypuszczalnie było to pierwsze z szeregu podobnych spotkań). Naszym celem jest dostosowanie istniejących zapisów do bieżących realiów i zebranie ich wszystkich w jednym akcie prawnym.







KZ przy Teatrze Polskim w Bydgoszczy, KM Operatorów Żurawi Wieżowych w Poznaniu.

Współpraca międzynarodowa

Inicjatywa Pracownicza wzięła udział w szeregu spotkań mających na celu zacieśnienie współpracy międzynarodowej. Przypadek komisji w Amazonie pokazuje, że wymiana doświadczeń i informacji z pracownikami z innych krajów mogą stanowić motor działań podejmowanych w naszych zakładach pracy.

3 marca w kilku miastach Polski zorganizowaliśmy akcje w ramach międzynarodowej kampanii „Przeciwko umowom śmieciowym, za wspólną walką". Pikiety odbyły się pod agencjami pracy tymczasowej. Kampania miała na celu nagłośnienie problemów pracowniczych osób zatrudnionych na śmieciowych umowach oraz wykorzystywania agencji do osłabiania siły pracowników i pracownic.

W ubiegłym roku doszło również do przełomu na gruncie relacji IP z innymi czarno-czerwonymi związkami. Pierwszy raz od kilku lat oficjalnie wysłaliśmy delegata na zjazd niemieckiego związku FAU. Wzięliśmy także udział w spotkaniu części anarchosyndykalistycznej międzynarodówki – IWA (Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników). *(więcej na str. 21)*

Konflikty w zakładach pracy

W Amazonie przeprowadzono referendum strajkowe w sprawie: podwyżki godzinowej stawki podstawowej do co najmniej 16 zł brutto; wprowadzenia dodatków stażowych, akcji pracowniczych, rocznych grafików pracy i korzystniejszego regulaminu przerw. Głosowanie dotyczyło też sytuacji pracowników agencyjnych – minimalnego okresu zawierania umów (3 miesiące) i klarownego rozliczania płac. W referendum udział wzięło ok. 2000 pracowników. Prawie wszyscy opowiedzieli się za organizacją strajku, jednak liczba oddanych głosów była niewystarczająca, aby legalnie przerwać pracę. Mimo to referendum pokazało jak wiele osób zatrudnionych w Amazonie popiera walkę o lepsze warunki pracy i płacy, co stanowi realne narzędzie nacisku na firmę. Podobnie jak w poprzednim roku, w trzecim kwartale Amazon ogłosił podwyżkę w wysokości 1 zł na godzinę dla szeregowych pracowników. Tym razem spełniono też drugi postulat związku, wprowadzając stażowe dla pracowników, którzy przepracowali w firmie ponad rok (łącznie z okresem zatrudnienia przez agencje).

W czerwcu w warszawskiej burgerowni Krowarzywa wybuchł konflikt o wyższe płace i umowy o pracę, który zakończył się strajkiem okupacyjnym. Szefostwo kategorycznie nie chciało zgodzić się na żądania pracowników i ostatecznie zwolniło całą strajkującą załogę. Determinacja protestujących doprowadziła jednak do poprawy warunków pracy w restauracji. Konflikt unaocznił skandaliczne warunki pracy w gastronomii oraz skalę problemów związanych z organizowaniem się w tej branży. Zwolnieni pracownicy mówią, iż nie zapomną gestów solidarności płynących z innych zakładów pracy, zapowiadają przy tym dalsze działania. Nasze doświadczenie w organizowaniu się w gastronomii przeniosło się również na zablokowanie prób złamania strajku niemieckich pracowników sieci Starbucks. *(więcej na str. 2)*

Komisja Zakładowa w Teatrze Polskim we Wrocławiu weszła w spór zbiorowy z nowym dyrektorem. Związkowcy podważyli sposób przeprowadzenia konkursu. Łamał on zasady transparentności i uczciwości, co doprowadziło do wybrania kandydata z politycznego nadania bez odpowiedniego doświadczenia, który miał za zadanie utemperować „lewacką" scenę. Po wejściu w spór zbiorowy Komisja przeprowadziła szereg akcji protestacyjnych. Pod Pałacem Kultury w Warszawie zorganizowano pikietę *Nie oddamy wam kultury* przeciwko upolitycznieniu instytucji kultury i sztuki. Innym ważnym aktem sprzeciwu było zaklejenie sobie ust przez aktorów Teatru Polskiego po zakończeniu głośnego spektaklu *Dziady*. Niedawno nowy dyrektor zwolnił 12 osób z załogi zrzeszonej w Inicjatywie Pracowniczej. Pretekstem było opublikowanie w Internecie wpisów krytykujących go za sposób zarządzania teatrem. Obecnie, dzięki działaniom związkowców została wdrożona procedura odwołania dyrektora Teatru Polskiego, a zwolnieni pracownicy prawdopodobnie zostaną przywróceni do pracy. *(więcej na str. 3 i 4)*

Kolejny konflikt pracowniczy dotyczy sektora edukacji. Zamęt w szkolnictwie nie pomaga pracownicom i pracownikom (głównie nauczycielkom gimnazjów) zrzeszonym w Komisji Międzyzakładowej z Woj. Kujawsko-Pomorskiego. Planowana likwidacja gimnazjów w negatywny sposób rzutuje na ich spór z dyrekcjami. Niezadowoleni z warunków pracy i sposobu zarządzania placówkami nauczyciele w bezpośredni sposób straszeni są zwolnieniami. Komisja w Kujawsko-Pomorskiem wydała w tej sprawie oświadczenie. Według nich zmiany odbiją się na jakości edukacji i doprowadzą do redukcji etatów, co spowoduje zwiększenie wymiaru nadgodzin dla reszty nauczycieli. Nauczyciele zrzeszeni w Inicjatywie Pracowniczej wspierają protest przeciwko zamykaniu gimnazjów. *(więcej na str. 12)*

Sprawy sądowe

Zakończono wszystkie postępowania w związku ze zwolnieniami i rozbiciem nowopowstałej komisji IP w Polskim Busie. Zawarto korzystne dla pracowników ugody, a Polski Bus przyznał, że zwolnienia związkowców były nieuzasadnione.

Komisja zakładowa w Amazonie również ma pełne ręce roboty. Firma konsultowała ze związkami decyzję o podjęciu czynności prawnych w sprawie ponad 700 osób. Kilkanaście osób zostało zwolnionych z pracy za chorobowe lub spadek efektywności. Inicjatywa Pracownicza podważa te wypowiedzenia i reprezentuje zwolnionych w sądzie pracy. *(więcej na str. 8)*

Pod koniec roku zapadł wyrok w sprawie naruszenia przez Inicjatywę Pracowniczą dóbr osobistych spółki Lagardere Travel Retail, powiązanej kapitałowo z siecią sklepów Aelia. Powodem wszczęcia postępowania była pikieta przeciwko wyzyskowi w Aelii, zwolnieniu działaczki związkowej i cenzurowaniu związku. Sympatycy IP zorganizowali ją pod kawiarniami So!Coffee, zarządzanymi przez Legardere. Sąd zgodził się, iż związek i jego sprzymierzeńcy mają prawo do organizowania ulicznych akcji protestacyjnych lub informacyjnych. Za niewystarczające uznał jednak uzasadnienie zorganizowania pikiety pod So!Coffee zamiast pod Aelią. Inicjatywa Pracownicza zobowiązana została do opublikowania przeprosin, pozostałe roszczenia firmy (m.in odszkodowanie) sąd odrzucił. ●

Co więcej, w ciągu roku sporządziliśmy 9 skarg do Państwowej Inspekcji Pracy, reagując na łamanie przepisów BHP i praw pracowniczych na budowach. Interweniujący inspektorzy PIP w każdym przypadku potwierdzali nasze zastrzeżenia. Na naszą prośbę PIP udostępniła nam statystyki wypadków z udziałem żurawi w 2015 r. w Małopolsce.

Wysłaliśmy także dwa pisma do Urzędu Dozoru Technicznego, w wyniku których dwa żurawie zostały unieruchomione i przeznaczone do powtórnego odbioru technicznego. Prowadzimy ciągłą korespondencję z poszczególnymi firmami wynajmującymi żurawie, domagając się wyposażenia kabin operatorskich w klimatyzatory, aby w okresie letnim zapewnić operatorom godne warunki pracy. Nakłaniamy też małopolskie firmy budowlane, aby współpracujący z nimi stali dostawcy we właściwy sposób przygotowywali transport surowca (zabezpieczenia tj. drewniane przekładki lub każda wiązka z założonymi stalowymi pętami), co poprawia bezpieczeństwo podczas rozładunku i skraca jego czas.

Przedstawicieli naszej Komisji zaproszono do uczestnictwa w Radzie Nadzorczej ds. BHP przy Państwowej Inspekcji Pracy w Małopolsce. Wzięliśmy udział w trzech zebraniach tej Rady, z czego jedno zorganizowaliśmy sami, zapraszając tam przedstawicieli PIP, UDT oraz właścicieli wszystkich małopolskich firm wynajmujących żurawie (spotkanie zlekceważyły jedynie firmy Kantier i Mazur).

Zorganizowaliśmy spotkanie z inspektorami PIP (oddziału krakowskiego), gdzie przybliżyliśmy im zagadnienia, które naszym zdaniem zasługują na szczególną uwagę podczas przeprowadzanych przez nich kontroli (z uwagi na odmienny od naszego „punkt siedzenia", być może nie do końca były one znane inspektorom).

Do naszej komisji należy 80 osób, z czego w comiesięcznych spotkaniach uczestniczy ok ¼ całości składu. Sprawozdanie finansowe naszej działalności, będzie do wglądu na najbliższym spotkaniu Komisji.

Przygotowaliśmy „akcję trzeźwości", rozklejając odpowiednie plakaty informacyjne na budowach, w wyniku czego 2 operatorów pracujących w stanie nietrzeźwości usunięto w budów, a sprawy te przekazano prokuraturze.

Tych, którzy jeszcze nie są z nami, zapraszamy do nas. Zwiększając nasze grono, zwiększamy nasze siły w walce na rzecz polepszenia warunków pracy operatorów żurawi wieżowych. ●

Łódzkie
- Łódź
  - Łódzka KŚ **urbanus@o2.pl**

Małopolskie
- Kraków
  - KŚ w Krakowie **ipkrakow@onet.pl**
  - KZ w GSW „Bunkier Sztuki" **zwiazekbunkier@gmail.com**
  - Małopolska KM Operatorów Żurawi Wieżowych **operatorzy.zurawi.krakow@gmail.com**
- Nowy Targ
  - KZ MCSiR w Nowym Targu **bugart64@gmail.com**

Mazowieckie
- Płock
  - KZ w Płockim Ośrodku Kultury i Sztuki **zwiazekpokis@gmail.com**
- Warszawa
  - Warszawawska KŚ **warszawa@ozzip.pl**
  - KZ w Aelia Sp. z.o.o **zwiazekzawodowyae@gmail.com**
  - KZ w Narodowym Instytucie Audiowizualnym **nina.ozzip@gmail.com**
  - KZ przy Instytucie Teatralnym **aadamiecka@instytut-teatralny.pl**
  - KZ przy Muzeum Historii Żydów Polskich **ozzip.mhzp@gmail.com**
  - KZ Zachęta Narodowa Galeria Sztuki **zwiazek.zacheta@gmail.com**

Opolskie
- Opole
  - KZ przy Urzędzie Statystycznym w Opolu **aga.tok@wp.pl**

Podlaskie
- Białystok
  - Białostocka KŚ **bialystok@ozzip.pl**

Pomorskie
- Gdańsk
  - KZ Uniwersytet Gdański **satkow@gmail.com**
- Gniew
  - KZ przy GOS w Gniewie **rysiekg46@wp.pl**

Śląskie
- Racibórz
  - KŚ w Raciborzu **nigraespero@interia.pl**

Wielkopolskie
- Poznań
  - KM przy HCP **tel. 509 275 680**
  - Poznańska KM **tel. 601 299 897**
  - KM przy Zespołach Żłobków w Poznaniu **justyna.kurzawska@gmail.com**
  - KM przy Teatrze Ósmego Dnia **ozzipt8d@gmail.com**
  - KZ przy Amazon Polska **ipamazon@wp.pl / tel.721 852 897 (sms)**
  - KM przy zakładach Newell Poland **grzegorz.szmigielski@gmail.com**
  - KZ przy Teatrze Tańca **ozzipptt@gmail.com**

Zachodnio-pomorskie
- Stargard Szczeciński
  - KZ przy Gimnazjum nr 4 **ozzip_gimn4@op.pl**
- Szczecin
  - KZ przy Centrum Opieki nad Dzieckiem w Szczecinie **tel. 501 763 203**
- Trzebież
  - KZ przy Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym **gincol@wp.pl**

Komisje Międzywojewódzkie
- KZ przy L'Oreal Polska **ozzip.loreal@gmail.com**
- KZ przy Provident Polska **ozzip.provident@wp.pl**
- KŚ Pracowników Sztuki **pracownicy.sztuki@gmail.com**
- Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych **komisjango@ozzip.pl**
- Komisja Pracujących w Gastronomii **ozzipgastro@gmail.com**

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

Amazon zatrudnia? Amazon zwalnia, Amazon płaci!

Uprawomocniła się ugoda, którą Amazon zawarł z niesłusznie zwolnioną pracownicą 23 marca 2017 r. przed sądem pracy w Poznaniu. Zobowiązuje ona spółkę Amazon Fulfillment Poland do zapłaty kwoty 5550,70 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Kolejne sprawy przeciwko gigantowi są w toku

Anna, która otrzyma zadośćuczynienie, została zwolniona w sierpniu 2016 r. z powodu rzekomo zbyt częstych i powtarzających się nieobecności w pracy motywowanych zwolnieniami lekarskimi. Poza nią jeszcze troje innych pracowników sądzi się z Amazonem z tego samego powodu. Pełnomocnik reprezentujący pracownicę z ramienia związku zawodowego podsumowuje: „Te sprawy nie są proste, gdyż zasadniczo prawo pozwala na zwolnienie pracownika z powodu licznych absencji chorobowych, jednak pracodawca musi wykazać, iż nieobecność pracownika zagraża jego istotnym interesom. Każda taka sytuacja powinna być rozpatrywana indywidualnie. Ponadto pracodawca decydując o zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników nie może czynić iluzorycznym gwarantowanych pracownikom uprawnień związanych z czasową niezdolnością do pracy, ani też pomijać celu, jakiemu ma służyć umowa zawarta na czas nieokreślony". Była pracownica zgodziła się na ugodę w wysokości dwóch wynagrodzeń – nie chciała wracać do pracy, a sam proces musiałby jeszcze trwać co najmniej kilka miesięcy. Poza tym wynegocjowana wysokość odszkodowania jest i tak wyższa niż najniższe możliwe odszkodowanie, które musiałby zasądzić sąd uznając roszczenie pracownicy za uzasadnione.

Agnieszka Mróz z Inicjatywy Pracowniczej (dalej: IP) komentuje: „Gdyby spółka była pewna, że nie popełniła błędu, nie poszłaby na ugodę, która zmusza ją do wypłaty ponad 5 tys. zł. Jako związkowcy mamy nadzieję, że wstrzyma to falę bezzasadnych i niesprawiedliwych w opinii pracowników zwolnień. Zadośćuczynienie jasno pokazuje, że warto walczyć o swoje, zgłaszać sprawy do związku zawodowego i wspólnie działać. Po raz kolejny apelujemy do pracowników i pracownic, aby nie podpisywali zbyt pochopnie porozumień o dobrowolnym odejściu z pracy, do których często zachęca spółka, gdy chce się kogoś pozbyć".

Przy pomocy prawnej ze strony IP od sierpnia 2015 r. wniesiono do sądu pracy 12 powództw przeciwko Amazon Fulfillment Poland. W 11 wypadkach pracownicy domagają się przywrócenia do pracy albo odszkodowania za niezgodne z prawem lub niezasadne rozwiązanie umowy o pracę. Dochodzą do nas informacje, że również inni pracownicy niezwiązani z naszym związkiem sądzą się z firmą na własną rękę. Może się okazać, że po niecałych trzech latach funkcjonowania Amazona w Polsce za chwilę w toku będzie kilkadziesiąt spraw wytyczonych korporacji.

Sprawy przeciwko Amazonowi można podzielić na kilka kategorii. Po pierwsze, dużym problemem w Amazonie są normy ilościowe i jakościowe. Pracownicy, którzy ich nie wyrabiają, czyli skanują zbyt mało produktów na godzinę lub popełniają zbyt wiele „błędów" (w postaci odłożenia przedmiotu na złą półkę, niezeskanowania produktu itp.), dostają tzw. negatywne feedbacki. Firma utrzymuje, że wystarczy, jeśli pracownik nawet z dłuższym stażem dostanie cztery takie *feedbacki* z rzędu (choćby tydzień po tygodniu), lub sześć łącznie w roku, to może otrzymać tzw. rekomendację do zwolnienia. Normy są często nierealistyczne. Dwoje członków IP, którzy zostali zwolnieni po uzyskaniu takich „rekomendacji", uznało zwolnienia za bezzasadne i wytoczyło sprawę Amazonowi. Powołują się również na uchybienia formalne lub dyskryminujący charakter rozwiązania umowy o pracę. Sprawy są w toku, w niektórych zostały już przesłuchane strony i część świadków. Mamy też przypadek, gdy kolega kwestionuje zasadność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę uzasadnionej niewykonywaniem poleceń przełożonego, dowodząc, iż przyczyna ta nie jest prawdziwa.

Po drugie, dwoje naszych członków odwołało się od wypowiedzenia umowy (bądź jej nieprzedłużenia) w związku z oskarżeniem o udział w nielegalnej akcji protestacyjnej polegającej na spowalnianiu pracy. Był to głośny dziki protest z czerwca 2015 r., gdy pracownicy działu *peaku* spowolnili pracę w geście sprzeciwu wobec przymusowym nadgodzinom w czasie, gdy strajkowali ich koledzy z Niemiec. Po tych zdarzeniach firma zwolniła kilku, w ocenie związku przypadkowo wybranych pracowników. Sprawy są w toku.

Jedna z najpoważniejszych spraw sądowych dotyczy naszego kolegi Macieja, który latem 2016 r. został zwolniony z powodu niewyrabiania norm, mimo że był objęty specjalną ochroną trwałości zatrudnienia z art. 32 ust. 2 u.z.z. W tym wypadku jeszcze nie wyznaczono terminu pierwszego posiedzenia. Maciej był tzw. działaczem chronionym, którego Amazon zwolnił, mimo że IP nie wyraziła na to zgody. Krytykowaliśmy firmę z tego powodu podczas pikiety przed siedzibą Amazona w Warszawie.

Amazon popełnia również błędy polegające na braku konsultacji wypowiedzenia ze związkiem zawodowym, co można uznać za łamanie ustawy o związkach zawodowych. Przykładowo, członkini IP z magazynu Amazona pod Wrocławiem została w ten sposób zwolniona i ma duże szanse na otrzymanie w sądzie odszkodowania.

O wynikach kolejnych spraw będziemy informować na naszej stronie. •

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

Solidarność układa się – to nie jest sukces na świ

Zakładowa Komisja NSZZ „Solidarność" z Amazona 5 stycznia 2017 r. podpisała umowę z korporacją Amazon Fulfillment Poland sp. z.o.o. Związek zyskał biuro, sprzęt i telefony komórkowe. O korzyściach dla szeregowych pracowników nie ma w umowie ani słowa. Czy dokument jest rzeczywiście powodem do dumy?

KM OZZ IP W AMAZONIE

W stanowisku Solidarności czytamy o historycznym sukcesie: „pomiędzy przedstawicielami pracodawcy i Komisją Zakładową podpisane zostało Porozumienie o współpracy. Solidarność jest pierwszym związkiem zawodowym na świecie, któremu udało się zawrzeć umowę z największym przedsiębiorstwem handlowym globu". Dzięki umowie Solidarność dostanie: 19-metrowe biuro na terenie jednego magazynu Amazona (WRO2), komputer, tablice związkowe czy ściśle regulowaną możliwość korzystania z telefonów na terenie zakładu pracy. Związek zobowiązał się do partnerskiej i pokojowej współpracy z szefostwem, Amazon natomiast zgodził się na spotkania ze związkiem (nie częściej niż raz na kwartał).

Tymczasem zgodnie z art. 33.1 Ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest zobowiązany udostępnić organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne. Ustawa nie precyzuje szczegółów, które strony mają określić poprzez odrębną umowę. Samo jej zawarcie nie jest więc niczym wyjątkowym. Dużo ważniejsze jest to, jakie obwarowania i wymogi postawił przed drugą stroną pracodawca.

Inicjatywa Pracownicza podejmowała z zarządem Amazona rozmowy nt. podobnej umowy. Dzięki temu wiemy, jak wyglądał tryb jej negocjacji i czego firma domagała się w zamian. Korporacja próbuje wykorzystać przepis prawny, aby podporządkować sobie związki zawodowe. W trakcie rozmów stawiano nam warunki znacznie wykraczające poza kwestie związane z dostępem do urządzeń technicznych. Umowa dotyczyć miała również sposobu rozstrzygania sporów, wymiany korespondencji, wykonywania czynności związkowych. W zamian za tablicę informacyjną związek miał podpisać dokument ułatwiający represje i wynoszący działalność związkową poza zakład pracy.

Pierwsza propozycja Amazona zobowiązywała nas do informowania firmy, którzy pracownicy są zrzeszeni w związku (na co Inicjatywa Pracownicza kategorycznie nie mogła się zgodzić). Dla Solidarności nie jest to problem, ponieważ składki zbiera przez pracodawcę. My wolimy tę wiedzę pozostawić dla siebie, na wypadek, gdyby pracodawca nie wahał się stosować szykan w celu rozbicia naszych struktur.

Odbyliśmy z zarządem kilka spotkań. Kolejne wersje umowy były dla nas trudne do zaakceptowania. Jeden z punktów dotyczył korzystania z godzin związkowych, utrudniając związkowcom możliwość przebywania w tym czasie na terenie zakładu pracy. W zakładzie, w którym większość pracowników i pracownic dojeżdża i załoga podzielona jest na wiele zmian, takie zapisy paraliżują działalność związkową.

Amazon domagał się, aby związek uczestniczył w specjalnej Komisji do rozstrzygania sporów, zanim wejdzie w spór zbiorowy. Solidarność zgodziła się na to ustępstwo. Trzeba być niesłychanie naiwnym, aby nie dostrzec, że jest to sposób na przeciąganie konfliktów w nieskończoność, tak aby pracownicy nie korzystali z faktycznych narzędzi nacisku takich, jak strajk ostrze-

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – MAZOWIECKIE

Pracowniczy głos w sprawie poł

Komisja zakładowa w Narodowym Instytucie Audiowizualnym (NInA) powstała w październiku 2015 r. Bezpośrednią przyczyną jej powstania były niekorzystne zmiany w zatrudnieniu części pracowników, wynikające z otwarcia nowej siedziby pół roku wcześniej. Dziś, gdy pojawiają się obawy związane z planowanym połączeniem NInA z Filmoteką Narodową, przygotowujemy się do negocjacji

KZ OZZ IP W NARODOWYM INSTYTUCIE AUDIOWIZUALNYM

Po otwarciu nowej siedziby, NInA stał się wówczas „nowym punktem na kulturalnej mapie Warszawy", co dla wielu z nas – dotąd dość typowych pracowników biurowych – oznaczało zakończenie pracy od poniedziałku do piątku, w godzinach 9:00 – 17:00 i przejście na „system równoważny", wraz ze wszystkimi jego niedogodnościami. Są to np.: konieczność przychodzenia do pracy w niedzielę na dwie godziny, co jest przez pracodawcę traktowane tak samo, jak praca w każdy inny dzień tygodnia. W najbardziej drastycznych przypadkach oznaczało to brak wolnych weekendów, pracę do późnych godzin nocnych czy takie obłożenie pracą, że ktoś w praktyce wyrabiał dwa etaty. Narastało też przekonanie, że głosem pracowniczym przy podejmowaniu ważnych decyzji kierownictwo NInA w ogóle się nie interesuje.

Nie wszystkie zgłoszone przez nas postulaty zdążyły stać się przedmiotem negocjacji z pracodawcą lub zostały rozwiązane po my-

z Amazonem atową skalę

gawczy, czy po prostu strajk. To tylko nieliczne z punktów, zaproponowanych przez korporację w ramach wielostronicowej Umowy.

Ponadto w swoim oświadczeniu Solidarność przypisuje sobie wszystkie wywalczone niedawno zmiany: wzrost wynagrodzeń, wprowadzenie dodatku stażowego oraz poprawę warunków BHP. Według „S" wszystko to zostało osiągnięte za sprawą dialogu społecznego i kilku dyskusji z przedstawicielami firmy Amazon. Czy aby na pewno?

Przypomnijmy, że latem zeszłego roku Inicjatywa Pracownicza zorganizowała referendum strajkowe, żądając min. wyższych płac i stażowego, w którym głosowało 2000 pracowników. Solidarność go nie poprała, a jej przedstawiciele będący w tym czasie na zakładzie nawet nie wzięli udziału w głosowaniu. Jednak później przewodniczący Solidarności z Amazona, Grzegorz Cisoń w audycji radiowej gratulował Inicjatywie Pracowniczej tego, że referendum okazało się sukcesem (http://www.radiomerkury.pl/audycja/skazani--na-dialog/skazani-na-dialog-26-czerwca-2016.html).

Wcześniej, przez wiele miesięcy organizowaliśmy petycje, pikiety i innego rodzaju akcje protestacyjne pod Amazonem, a także przed agencjami pracy tymczasowej. Prowadziliśmy z Amazonem negocjacje i mediacje w ramach sporu zbiorowego. To jednak 2000 osób – które w przeciwieństwie do „Solidarności" nie przestraszyło się referendum – stanowiło główne źródło nacisku na firmę. To im należą się wyrazy uznania. Do tego na poprawę warunków pracy miały wpływ takie czynniki jak spadek bezrobocia, budowa nowych zakładów pracy w okolicach Poznania i Wrocławia, wzrost dynamiki płac czy potrzeby kadrowe firmy.

Amerykańska korporacja słynie z antyzwiązkowej polityki. Do niedawna Amazon posiadał specjalną stronę internetową ze wskazówkami dla menadżerów i liderów, jak nie dopuścić do tworzenia niechcianych organizacji pracowniczych . Firma zamknęła swój call center w Seattle po tym, jak 400 pracowników chciało powołać związek zawodowy. Innym przykładem jest pomysłowa kampania zniechęcająca do związków oraz pozbycie się większości działaczy w jednym z pierwszych magazynów Amazona w Anglii. Pracownikom wręczano koszulki z hasłami wyśmiewającymi związki. Menadżerowie tłumaczyli, ile jedzenia nabyć można za równowartość składek i w jaki sposób firma zmieni swój stosunek do pracowników, jeśli zrzeszą się w jakiejś organizacji.

Amazon stać na to, aby zatrudniać rzesze specjalistów, prawników, psychologów i socjologów do radzenia sobie z niepokornymi pracownikami – przykładowo, szefowa HR w POZ1, Anna Mindykowska obroniła w Instytucie Socjologii UAM prace magisterską pt. „Tresowanie do elastyczności pracowników korporacji międzynarodowej". Dobrze wiedzą o tym związkowcy, działający w Amazonie poza granicami Polski . W przeciwieństwie do ugodowej Solidarności, od dawna nie wierzą w dobre intencje firmy i regularnie strajkują (przykład Niemiec). Amazon odrzuca w Niemczech możliwość podpisania zbiorowego układu pracy, gdyż przyniósłby on pracownikom realne zyski. Ugoda Solidarności z Amazonem nie daje pracownikom nic.

Zaproponowane przez Amazon Porozumienie jest dla nas częścią antyzwiązkowej strategii. Nie damy sobie zamknąć ust dla biura, telefonów i drukarki. To nie sprzymierzanie się z pracodawcami daje nam siłę, tylko jedność pracowników, 2000 osób głosujących w referendum i gotowych wyjść na strajk. To głosu tych osób słuchamy, z nimi rozmawiamy, u ich boku stoimy, walcząc o lepsze warunki pracy i płacy. •

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – MAZOWIECKIE

Przeciwko pracy tymczasowej w kulturze

27 czerwca 2016 r. powstała komisja zakładowa IP w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN – kolejna struktura naszego związku działająca w branży kultury. POLIN jest jednak wyjątkowym pracodawcą – jako jedna z niewielu instytucji kultury korzysta z agencji pracy tymczasowej, które do tej pory kojarzyły się raczej z przemysłem, logistyką czy handlem

Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN jest specyficzną instytucją kultury – to pierwsza w Polsce publiczno-prywatna placówka tworzona przez rząd, samorząd lokalny i organizację pozarządową (Stowarzyszenie Żydowski Instytut Historyczny). Specyfika POLIN-u nie ogranicza się jednak tylko do struktury zarządczej, ale dotyka także stosunków pracy – spośród 150 osób pracujących w muzeum, większość ma umowy o prace na czas określony a kilkadziesiąt kolejnych osób jest stale zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej na trzymiesięczne lub półroczne umowy zlecenie. To właśnie zatrudnienie tymczasowe i na umowy zlecenie było jednym z ważniejszych powodów, dla których pracownice i pracownicy POLIN-u powołali zakładową organizację związkową OZZ IP. Obok niestabilnych form zatrudnienia, przedstawiciele i przedstawicielki komisji IP wskazują na następujące problemy pracownicze: brak jasnych kryteriów dotyczących przedłużania umów, trudności w rozliczaniu nadgodzin i praca do późnych godzin nocnych w weekendy oraz brak jasnej siatki płac. Jak mówią, celem powstania komisji było przede wszystkim „uzyskanie [przez pracowników i pracownice] wpływu na organizację pracy, zasady zatrudniania oraz działalność programową muzeum". Inicjatywa Pracownicza była zaś dla pracowników i pracownic związkiem „demokratycznym", „podejmującym tematykę outsourcingu" i znanym z działalności w innych instytucjach kultury w Warszawie (m.in. w: Narodowym Instytucie Audiowizualnym oraz Instytucie Teatralnym).

Komisja IP zrzesza obecnie 39 osób czyli ok. 25% załogi zatrudnionej bezpośrednio przez Muzeum (nie wliczając w to osób zatrudnianych przez firmy zewnętrzne). Co ważne, w jej skład wchodzą zarówno osoby zatrudnione bezpośrednio przez POLIN na umowach o pracę, jak i pracownicy i pracownice agencji pracy tymczasowej. Muzeum korzysta z usług dwóch agencji: Fallwork (wynajmującej informatorów i informatorki) i Interservice (usługi sprzątające). Według członkiń i członków komisji zatrudnianych przez agencje, stawki wynagrodzeń netto w ubiegłym roku wahały się od 7 zł za godzinę (osoby sprzątające) do 11 zł (informatorzy i informatorki), co zmuszało większość pracowników i pracownic agencyjnych do „dobrowolnego" wydłużania swojego czasu pracy.

Wstępna analiza systemu zatrudnienia w muzeum POLIN pokazuje, że niezależnie od sektora gospodarki prekaryzacja i niestabilność zatrudnienia są w dalszym ciągu powszechne oraz są jednym z najważniejszych problemów osób pracujących w branży kultury. W tym kontekście bardzo interesujące jest to, w jaki sposób nowa komisja na nie odpowie. Jej przedstawicielki i przedstawiciele zamierzają w najbliższych miesiącach podjąć działania zmierzające do bezpośredniego zatrudnienia pracowników i pracownic agencyjnych przez muzeum. Widać jednak, że niestabilność zatrudnienia jest problemem całej gospodarki a przeciwdziałanie mu wymaga działań na poziomie szerszym niż poszczególne zakłady pracy. •

ączenia Instytutu Audiowizualnego z Filmoteką

śli pracowników. Mamy jednak na koncie małe sukcesy takie, jak: uzupełnienie infrastruktury pomieszczenia socjalnego w nowym budynku NInA czy udostępnienie szeregowym pracownikom miejsc parkingowych w garażu podziemnym. W lipcu 2016 r. Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, organ założycielski NInA, ogłosił, że planuje połączyć Instytut z inną państwową instytucją kultury: Filmoteką Narodową. Obwieszczono wówczas, że do połowy października będą trwały stosowne „konsultacje" (o których nic nam więcej nie wiadomo) i po ich zakończeniu poznamy planowany termin połączenia. Rzeczywiście, z końcem października na stronach internetowych MKiDN pojawiły się stosowne obwieszczenia-zarządzenia, zgodnie z którymi ustanowiono pełnomocnika ministerstwa do spraw połączenia Filmoteki i NInA oraz utworzenia w ich miejsce jednej państwowej instytucji kultury pod nazwą Filmoteka Narodowa – Instytut Audiowizualny (FInA).

Połączenie ma nastąpić 1 marca 2017 r. Przygotowanie do tego to spis inwentarza, podsumowanie działalności NInA i Filmoteki oraz przygotowanie całej operacji ich połączenia. Jednak z naszego punktu widzenia to przede wszystkim czas na wypracowanie rozwiązań i podjęcie decyzji, w oparciu o które, funkcjonować będzie na co dzień nowa instytucja. Zależy nam, żeby decyzje zostały podjęte z poszanowaniem praw pracowniczych i z uwzględnieniem głosu pracowników i pracownic. Ta sytuacja to ogromne wyzwanie, ale i szansa na uwzględnienie naszego głosu podczas wypracowywania nowych ram prawno-organizacyjnych FInA. Szczególnie ważne dla nas jest stworzenie – w toku negocjacji – takiego regulaminu pracy, który w pełni odpowiadałby specyfice funkcjonowania nowoczesnej i przyjaznej instytucji kultury. Nasz obecny regulamin pracy niestety pozostawia w tym zakresie wiele do życzenia.

Zgodnie z zarządzeniem MKiDN z 28 października 2016 r. w sprawie połączenia NInA i FN, „Pracownicy łączonych instytucji kultury stają się pracownikami Filmoteki Narodowej – Instytutu Audiowizualnego i zachowują uprawnienia wynikające ze stosunku pracy na podstawie art. 231 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666)". Zdajemy sobie jednak sprawę z tego, że nasz los wcale nie jest taki pewny. Stąd, uprzedzając potencjalnie negatywne dla pracowników konsekwencje połączenia, przygotowujemy się do negocjacji.

Wśród kwestii, o których w najbliższym czasie nasza komisja planuje rozmawiać z pracodawcą, znalazły się:

1. Nowy regulamin pracy, w szczególności zapisy dotyczące rozliczania czasu pracy;
2. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – chcemy współdecydować o tym na co zostaną wydane dotychczas zgromadzone środki i współtworzyć zasady, w oparciu o które wypłacane będą świadczenia w kolejnych latach;
3. Zmiany strukturalne i tworzenie nowych stanowisk pracy – liczymy, że głos pracowników, którzy będą współtworzyć nową instytucję, będzie wzięty pod uwagę podczas tworzenia jej ram prawno-organizacyjnych;
4. Warunki pracy i płacy – związek będzie dążył do uzyskania gwarancji zatrudnienia i niepogorszenia warunków pracy w okresie po połączeniu instytucji dla wszystkich pracowników NInA.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – MAZOWIECKIE

Wyższe dodatki za nocne zmiany w L'Oreal

W wyniku pertraktacji pomiędzy naszą komisją międzyzakładową przy L'Oreal Polska a dyrekcją firmy udało się wynegocjować istotną podwyżkę płac: korporacja zgodziła się podnieść stawkę dla pracujących na nocnej zmianie o 30%

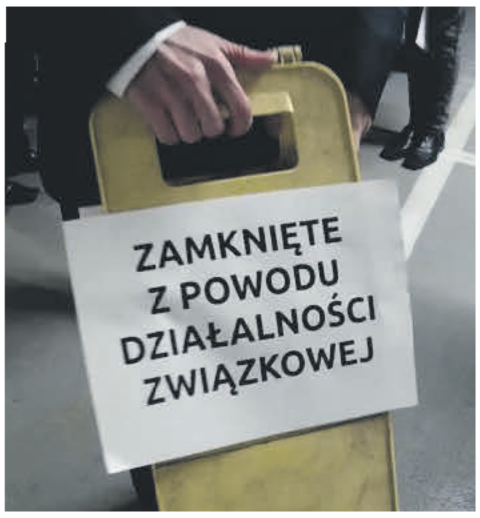
KM OZZ IP PRZY L'OREAL POLSKA

Związek zawnioskował o podwyżki w związku ze wzrostem obciążenia pracą pracowników i pracownic magazynu firmy w podwarszawskich Błoniach. Od ubiegłego roku magazyn rozszerzył swoją działalność także o obsługę krajów nadbałtyckich. Uciążliwości związane z pracą w godzinach nocnych i nadmierne obciążenie zadaniami były bardzo mocno sygnalizowane komisji przez pracowników i pracownice.

Efektem porozumienia zawartego pomiędzy komisją Inicjatywy Pracowniczej a zarządem firmy są wyższe stawki dla personelu magazynu. Dodatek nocny wynosi obecnie 50% minimalnej stawki godzinowej, z czego 20% wynika z przepisów Kodeksu pracy a ponadto 30%, które zostało wynegocjowane przez związek.

Komisja Inicjatywy Pracowniczej przy L'Oreal kontynuuje także prace nad układami zbiorowymi dla fabryki Kosmepol Sp. z o.o. oraz L'Oreal Polska. ●





Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Solidarnie z załogą New Look we Francji

W lutym 2017 r. odbyły się dwie akcje solidarnościowe z zrzeszonymi we francuskim związku Solidaires (Solidarni) pracownicami i pracownikami sklepów z odzieżą New Look. Firma we Francji represjonuje związkowców, utrudnia im działalność oraz odmawia poprawy warunków pracy

W styczniu dyscyplinarne zwolnienie z pracy otrzymał oficjalny przedstawiciel związku, Moussa Koita. Powodem było rzekome „uporczywe nękanie" działu kadr, czyli konsekwentne nagłaśnianie głosu niezadowolonej załogi

6–12 lutego 2017 r. został ogłoszony tygodniem międzynarodowej mobilizacji przeciwko antypracowniczej działalności New Look. Odpowiadając na wezwanie, Inicjatywa Pracownicza zorganizowała pikietę przed sklepem w Warszawie i akcję solidarnościową w Poznaniu.

W warszawskiej galerii handlowej Złote Tarasy pod sklepem New Look rozwinięto transparent o treści: „Dość represji za działalność związkową!". Pracownicom i klientom sklepu oraz przechodniom, których w sobotnie popołudnie nie brakowało, rozdano ulotki informujące o sytuacji we francuskim oddziale firmy oraz zachęcające pracownice i pracowników w Polsce do organizowania się w związki zawodowe.

W Poznaniu akcja miała charakter happeningowy: kilkunastu elegancko ubranych członków i członkiń IP stawiło się w sklepie New Look w jednym z centrów handlowych Poznania. Odgrywali wysłanników zarządu firmy z Paryża, którzy przyjechali po to, by zamknąć sklep, gdyż doszły do Paryża wieści o działaniach związkowych w Polsce – a przecież w New Look nie akceptuje się związków zawodowych! Rozłożono kartki z napisami „Zamknięte z powodu działalności związkowej" oraz rozdano ulotki. Niestety nie było kierownictwa sklepu, które goście z Francji chcieli zwolnić za akceptowanie związków.

Mamy nadzieję, że te i podobne działania przeprowadzone w krajach, gdzie swoje sklepy ma New Look, sprawią, że kierownictwo firmy nie będzie się czuło bezkarne, a pracownicy i pracownice osamotnione w walce o swoje prawa i godność. Gdy zajdzie taka potrzeba, pojawimy się pod sklepami jeszcze raz. Jak zwykle w takich sytuacjach, powtarzamy i głośno krzyczymy: „Międzynarodowa solidarność naszą bronią!". ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – MAŁOPOLSKIE

Operatorzy żurawi domagają się od rządu lepszych warunków pracy

17 listopada 2016 r. odbyło się zorganizowane przez Ministerstwo Rozwoju spotkanie dotyczące warunków BHP panujących w branży transportu bliskiego

MAŁOPOLSKA KM OPERATORÓW ŻURAWI OZZ IP

Wzięli w nim udział operatorzy żurawi wieżowych z Małopolski, Warszawy i Poznania zrzeszeni w „Inicjatywie Pracowniczej", operatorzy pracujący w stoczniach zrzeszeni w „Solidarności, działacze z „Budowlanych" i z „Polski Społecznej". Ponadto na spotkaniu byli obecni przedstawiciele ministerstw, których zakres działań obejmuje poruszane na nim zagadnienia, przedstawiciele Urzędu Dozoru Technicznego i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy.

Zasadniczym problemem poruszonym w dyskusji przez operatorów było zniesienie w 2013 r. rozporządzenia dotyczącego warunków i higieny ich pracy przez ówczesnego ministra gospodarki. Pomimo że zapisy niniejszego rozporządzenia były pod pewnymi względami przestarzałe, to zapewniały one pewien poziom ochrony zawodu, która podczas ostatnich lat się pogorszyła. W związku z tym operatorzy domagają się od strony rządowej wprowadzenia nowego rozporządzenia dotyczącego ich pracy z zapisami uwzględniającymi bieżące realia.

Podstawowe problemy, z którymi borykają się operatorzy to wydłużanie czasu pracy przez kierownictwo budów, w skrajnych przypadkach do kilkunastu godzin na dzień, co w skali miesiąca wynosić może ponad 300 godzin. Brak przepisów określających szczegółową kontrolę czasu pracy (np. za pomocą tachometrów) powoduje, że operatorzy nie otrzymują dodatków za nadgodziny, jak też są zmuszeni do walki z codziennym zmęczeniem psychofizycznym.

Ponadto obecne reguły prawa dotyczące obsługi żurawi nie są wystarczające, aby zapewnić właściwy poziom bezpieczeństwa w obszarze ich operowania. Wymienić tu można, chociażby brak jednolitych przepisów dotyczących pracy podczas wiejącego wiatru, brak konieczności wyposażenia żurawi w wiatromierze, brak norm oświetlenia w najdalszym punkcie poboru ładunków przy pracy w nocy. Do tego dochodzi problem zbyt niskiego poziomu wyszkolenia kandydatów na operatorów egzaminowanych przez UDT, jak również brak właściwej kontroli szkoleń dla hakowych, sygnalistów czy lukowych bezpośrednio współpracujących z operatorami na budowach i w portach.

Brak osobnego rozporządzenia precyzyjnie regulującego, chociażby powyższe zagadnienia jest jedną z przyczyn pogarszających się warunków pracy na polskich budowach i w portach. Obecne zapisy dotyczące bhp transportu bliskiego są rozproszone w różnych rozporządzeniach i nieprecyzyjne. Między innymi w konsekwencji takiego stanu rzeczy branża budowlana co roku odnotowuje największą ilość wypadków śmiertelnych przy pracy.

Niniejsze spotkanie miało charakter konsultacyjny, podczas którego wyszczególnione zostały najbardziej uciążliwe problemy związane z pracą operatorów. Przedstawiciele ministerstwa zobowiązali się jedynie do sporządzenia z niego raportu i nie podjęli żadnych deklaracji w związku z dalszymi pracami na rzecz wprowadzenia rozporządzenia, które może się przyczynić do większej ochrony warunków naszej pracy. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU – WIELKOPOLSKIE

Właściciele knajp zapominają o Kodeksie pracy

Wywiad z działaczem Inicjatywy Pracowniczej z poznańskiej Komisji Pracujących w Gastronomii na temat problemów z jakimi spotykają się osoby zatrudnione w tej branży



Fot. Piotr Stasiak

20 czerwca 2016 zrzeszeni w IP pracownicy/e lokalu Krowarzywa w Warszawie przedstawili postulaty odnośnie warunków zatrudnienia. Gdy reakcją właścicieli na powstanie związku oraz postulaty było zwolnienie wszystkich związkowców wybuchł protest, który rozpoczął debatę o warunkach pracy w polskiej gastronomii.

Jak doszło do powołania komisji gastronomicznej IP?

Pomysł powołania komisji narodził się po wybuchu konfliktu w warszawskich burgerowniach Krowarzywa, gdzie w reakcji na założenie komisji związku zawodowego na terenie zakładu właściciele próbowali zwolnić całą załogę i dokonać lokautu. Tamta sprawa nabrała mocno wymiaru towarzyskiego, o co na pewno chodziło właścicielom, którzy próbowali grać na tym, że wywodzą się w większości z tego samego środowiska, co zwolnione osoby.

Przez pewien czas w Poznaniu brakowało impulsu do założenia komisji, mimo iż odbyło się nawet na ten temat spotkanie z warszawską Komisją Pracujących w Gastronomii. Później były kolejne spotkania z byłymi pracownikami warszawskiej burgerowni, którzy starali się przybliżyć sytuację, która zaczęła obrastać mitami. Ostatecznie ich sprawy skończyły się w sądzie pracy.

Impulsem do zawiązania komisji w Poznaniu był też konflikt, jaki zrodził się w jednej ze znanych poznańskich knajp wegańskich. Nie przybrał on tak dużego charakteru, jak w Krowarzywach. Wtedy to w porozumieniu z pracownikami innej knajpy założyliśmy Poznańską Komisję Pracujących w Gastronomii w ramach związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Do związku przystąpiła połowa pracowników skonfliktowanej restauracji, co czyniło ją dość reprezentatywną. W porozumienie z pozostałą częścią członków i członkiń Inicjatywy Pracowniczej, po kilku zebraniach z właścicielkami restauracji, udało się osiągnąć porozumienie, które jak się wówczas wydawało, satysfakcjonowało obydwie strony. Pracownicy uzyskali obietnice spełnienia swoich postulatów, a właścicielki ugodę z pracownikami i przewietrzenie atmosfery, która zagęszczała się od dłuższego czasu.

Jakie są według Ciebie główne problemy pracowników i pracownic w tej branży?

Głównym wyzwaniem w gastronomii jest tymczasowość. Trudno kogoś przekonać do walki o poprawę swojego położenia, jeżeli każdy jest tam na chwilę. Nawet jak tak nie jest, to i tak twierdzi, że jest, tkwiąc w tej tymczasowości nawet przez kilka lat.

Pracodawcy często twierdzą, że „gastronomia rządzi się swoimi prawami". Tak w rzeczywistości jest. Stawka godzinowa jest bardzo niska. Tłumaczone jest to przez właścicieli tym, „że przecież są napiwki", które i tak często sami zabierają. Warunki pracy i BHP pozostawiają wiele do życzenia. Rzadko można spotkać knajpy oferujące umowę o pracę, a szczególnie umowę, na której wykazany jest rzeczywisty dochód i czas pracy. Przeważają umowy zlecenie, przedłużane w nieskończoność. Rzadkością nie jest także praca bez żadnej umowy i ubezpieczenia. To wszystko składa się na to, że aby móc się utrzymać, trzeba pracować często po 300 godzin miesięcznie, bez dodatkowo płatnych nadgodzin, urlopów, a nawet chorobowego. W tej branży nie jest wskazane chorowanie.

Powiedziałeś wcześniej, że w Krowarzywach doszło do konfliktu między związkiem i pracodawcą. Jak pracodawcy w gastronomii reagują na związki zawodowe?

Pracodawcy na informacje, że na terenie ich zakładu działa związek zawodowy reagują przeważnie bardzo alergicznie, próbują za wszelką cenę dowiedzieć się, kto należy do związku, często strasząc konsekwencjami.

U nas w zakładzie pracodawca był zaskoczony, mimo że informacja o istnieniu związku była przekazana już w momencie, kiedy trwał konflikt. Podobnie było w Krowarzywach. Musimy pamiętać, iż związek nie był przyczyną konfliktu, lecz raczej jego konsekwencją. Kiedy pracownicy solidarnie stoją po jednej stronie, to pracodawcy nie mają zbyt wielkiego pola do manewru. Początkowo założenie komisji w Poznaniu, w połączaniu z wieloma rozmowami, rokowało bardzo dobrze. Stosunki z pracodawcami poprawiły się. Wszystko, co działo się na zakładzie, wszelkie działania, konsultowane były z przedstawicielami związku. Sprawy szły – jak się nam wydawało – w dobrą stronę.

Jaki był powód, że pracodawca ostatecznie chciał Ciebie, jako działacza związkowego, i jeszcze jedną osobę, zwolnić z pracy?

W pewnym momencie pracodawcę jakby zmęczyło to, że pewne rzeczy trzeba konsultować ze związkiem, że związek monitoruje sytuację na zakładzie, przestrzeganie prawa pracy. Przykładowo, wielokrotnie pytałem współpracowników, czy mają odpowiednio płacone nadgodziny, bo wcześniej był z tym duży problem. Niewygodne było również to, że osoby zrzeszone w komisji były znacznie bardziej świadome swoich praw i nie dało się ich wykorzystywać do wielu rzeczy – takich jak notoryczne wymuszanie wyrabiania nadgodzin, czy nawet unikanie przyjęcia i respektowania grafiku przynajmniej z siedmiodniowym wyprzedzeniem.

To wydaje się absurdem, bo grafiki powinny być przynajmniej miesięczne i roczne...

Zgadza się. Zdarzały się też błędne wyliczenia rachunków. Zwolniono jedną z nowych pracownic tylko dlatego, że w jej imieniu interweniowała komisja. Zwróciliśmy uwagę, że po 8 dniach pracy nie ma nadal żadnej umowy. Po interwencji otrzymała wprawdzie umowę na kilka dni, która później nie została jednak przedłużona. Tłumaczono to tym, że dziewczyna jest za słaba!

Związek czuwał i interweniował. Dysponujemy różnymi pismami interwencyjnymi, które otrzymał pracodawca. W międzyczasie odeszło z pracy parę osób z komisji (w zakładach gastronomicznych rotacja jest bardzo duża), co zachęciło szefostwo do szukania haków na pozostałych członków, głównie na mnie, jako na chronionego członka prezydium komisji. Pewnego dnia po jednym z ogólnych, comiesięcznych zebrań, które były jednym z efektów ustaleń podczas poprzedniego konfliktu, otrzymaliśmy pismo adresowane do związku o zamiarze dyscyplinarnego zwolnienia dwojga członków IP. Jako powód został podany fakt, że ktoś zgłosił, iż na słoiku z otrzymanym deserem, została naklejona naklejka grupy „Poznaniacy Przeciwko Myśliwym", a deser miał mieć nietypowy zapach, jakby wlana była do niego woda po ogórkach. Stało się to w godzinach naszej pracy. Jak się okazało była to żona myśliwego, której to się nie spodobało. Co znamienne, naklejki te były wcześniej kolportowane wśród klientów restauracji bez sprzeciwu jej właścicielek. Wiadomo – znaczna część wegańskich klientów nie sympatyzuje z myśliwymi. Każdy też mógł sobie taką naklejkę pobrać. Skąd się wzięła sprawa „wody po ogórkach", nie wiem. Spekulowano, że przyczyna mogła tkwić w niedomytej zakrętce od słoika, wcześniej użytej w innym celu.

Należy zaznaczyć, że na tamten moment ze wszystkich osób zatrudnionych, oprócz nas (co do których zgłoszono zamiar zwolnienia), była jeszcze tylko jedna osoba ze związku, przebywająca na zwolnieniu chorobowym. Reszta zwolniła się wcześniej sama. Oczywiście przedstawiony zamiar zwolnienia był bezzasadny i związek stanowczo nie zgodził się na zwolnienia. Po otrzymaniu stanowiska związku, szefowe odstąpiły od zwolnienia nas i przystąpiły do namawiania na dobrowolne odejście.

Jak doszło do Twojej ugody i dlaczego się na nią zdecydowałeś?

Po wyczerpaniu ww. procedury nadal chodziliśmy do pracy, wykonując ją jak najlepiej, nie dając powodów do kolejnych represji. Sytuacja ta nie była na rękę pracodawcy, więc cały czas były naciski, abyśmy oboje, ja i koleżanka, odeszli dobrowolnie. Na różne sposoby starano się nas do tego przekonać. W końcu analizując położenie komisji na zakładzie i fakt „specjalnego traktowania" podjęliśmy decyzję, że zawrzemy ugodę z pracodawcą. Ja odszedłem po wypłacie, jak to określiły właścicielki, dwumiesięcznej odprawy.

Natomiast przebywająca w tym czasie na zwolnieniu chorobowym koleżanka nie dostała póki co takiej możliwości (jako że nie miała ochrony związkowej, nie została potraktowana tak jak ja). Gdy była na zwolnieniu utraciliśmy jako związek z nią kontakt i sądziliśmy, że już do pracy nie wróci. Po jej powrocie pracodawca stwierdził, że ma sama odejść, za porozumieniem stron, albo że to ja mam się podzielić swoją wynegocjowana odprawą! Reakcja pracownicy była taka, że postanowiła zostać w tej pracy ze względu na swoją sytuację finansową. Zdecydowanie nie jest to dla niej komfortowe rozwiązanie, biorąc pod uwagę postawę właścicielek. Ta sprawa cały czas nie jest zamknięta dla nas jako związku i czekamy, co wydarzy się w najbliższym czasie.

Czy widzisz jakąś szansę na dalsze działania w branży gastronomicznej, po tych w sumie negatywnych doświadczeniach?

Choć mamy tu o wiele więcej i bardziej ewidentnych przykładów łamania praw pracowniczych niż w innych branżach, „restauratorzy" zapominają o istnieniu Kodeksu pracy, nie jest to „łatwy teren". Głównie właśnie ze względu na dużą rotację, tymczasowość i często brak świadomości swoich praw wśród stosunkowo młodych osób, dopiero wkraczających na rynek pracy. Mamy zamiar kontynuować działalność komisji i doprowadzić do poprawy warunków pracy w gastronomii. Do tego potrzebny jest związek. Ostatnio dotarły do nas informacje, że następują próby cofnięcia wynegocjowanych wcześniej zmian w zakładzie, w którym pracowałem. To doprowadzi moim zdaniem ponownie do konfliktu. Mamy obecnie członków i członkinie w kilku knajpach na terenie miasta i mamy zamiar cały czas zwiększać swoją liczebność.

Zapraszamy do wstępowania do związku! •



Z ŻYCIA ZWIĄZKU – KUJAWSKO-POMORSKIE

Komu zależy, żeby nauczyciele się bali?

Samorządy borykają się z realizacją niełatwych zadań, które nakłada na nie reforma edukacji – od ich dobrej woli, chęci porozumienia i współpracy zależy los społeczności szkolnych, sytuacja zawodowa nauczycieli

KM SEKTORA EDUKACJI WOJ. KUJAWSKO-POMORSKIEGO

W ostatnich miesiącach wiele się mówi w Polsce o edukacji i o szkołach. Zainteresowanie to wiąże się głównie z występowaniem przeciwko reformie edukacji wprowadzanej przez rząd, która to zmiana oznacza: pośpieszne zmiany ustroju szkolnego, likwidację gimnazjów, tworzenie na kolanie podstaw programowych, obawy nauczycieli o swoje miejsca pracy. W najtrudniejszej sytuacji znajdą się nauczyciele samodzielnych gimnazjów.

Misja czy niechciany obowiązek?

Zrozumienie trudnej sytuacji pracowników gimnazjów jest swoistym egzaminem dojrzałości dla lokalnych społeczności i samorządów. Organ prowadzący szkoły, którzy ma świadomość, że potencjał ludzki stanowi najcenniejsze zasoby społeczeństwa, podejmuje wysiłek znalezienia rozwiązań optymalnych dla pracowników wszystkich podległych mu szkół. Trudna sytuacja na rynku pracy, szczególnie w małych miastach, powoduje, że dla pracowników gimnazjów ważny jest każdy kolejny rok zatrudnienia. Natomiast dla organów, które postrzegają prowadzenie szkół jako niechciany obowiązek, które patrzą na pracę nauczycieli wyłącznie przez pryzmat kosztów utrzymania szkół, reforma oświaty stanowić będzie zielone światło do zwolnień. W tym miejscu trzeba wyjaśnić, że dla samorządów korzystniejsze pod względem ekonomicznym jest zatrudnienie dwóch nauczycieli realizujących godziny ponadwymiarowe niż zatrudnienie trzech na „gołym” etacie.

Sytuacja nauczycielek z wąbrzeskiego gimnazjum jest przykładem na to, że wprowadzana reforma może stanowić pretekst do zwolnień masowych, skoro już teraz pojedyncze osoby są bezpodstawnie zwalniane.

Jeszcze w kwietniu 2016 roku nauczyciele jedynego gimnazjum w Wąbrzeźnie (województwo kujawsko-pomorskie) byli spokojni o swoje miejsca pracy. Pomimo niżu demograficznego, każdego roku wszyscy wypracowywali pełen etat. W mieście nie ma szkoły specjalnej, tak więc uczniowie i uczennice z niepełnosprawnościami uczęszczają do klas masowych, w których prowadzone jest nauczanie włączające. W związku z tym każdego roku w szkole realizowanych jest wiele godzin zajęć rewalidacyjnych i nauczania indywidualnego. Co roku wszyscy nauczyciele mieli pełne pensum, a większość miała nadgodziny. Także w roku szkolnym 2016-2017 wszyscy nauczyciele mieli zachować pracę, o czym zapewniła ich dyrektor szkoły. Jednak już w następnym miesiącu zwolnione zostały dyplomowane nauczycielki z ponad dwudziestoletnim stażem.

Pan burmistrz się nie zgodził

W odpowiedzi na pytanie o przyczynę zmiany, zgodnej z Kartą Nauczyciela, dotychczasowej praktyki, która polega na uzupełniania etatu rewalidacją lub zajęciami indywidualnymi, zwolnione nauczycielki usłyszały, że „pan burmistrz się na to nie zgodził”. Należy przy tym podkreślić, że niektórym nauczycielom brakowało zaledwie 2-3 godzin do pełnego etatu. Niezrozumiałe jest również dlaczego w arkuszu utworzono wakat (37 godzin) zamiast wykorzystać go do stworzenia pełnych etatów dla poszczególnych nauczycieli, przyznając im brakujące godziny. Zwolnionym nauczycielkom nie zaproponowano nawet obniżenia pensum.

Nauczycielki otrzymały wypowiedzenie z pracy z artykułu 20 Karty Nauczyciela – zmiany planu nauczania. Należy wyjaśnić, że w szkole nie nastąpiły żadne zmiany, które tłumaczyłyby zwolnienia nauczycieli. Nie miała miejsca zmiana planów nauczania, zaś liczba oddziałów nie uległa zmniejszeniu, a wręcz zwiększyła się o jeden oddział w porównaniu z minionym rokiem. Co więcej, wiadome jest, że w sierpniu każdego roku znacznie wzrasta liczba godzin nauczania ze względu na orzeczenia o nauczaniu indywidualnym.

Jednym wypowiedzenia, drugim nadgodziny

Na zebraniu Rady Pedagogicznej nauczycielki wypowiedziały się na temat ich zwolnienia z pracy. Mówiły o ogromnym poczuciu krzywdy, o tym, że nieetycznym jest doprowadzenie do sytuacji, w której one są zwalniane, a inni będą mieli nadgodziny ich kosztem. Jednocześnie podkreślały, że zarówno dyrekcja, jak i organ prowadzący, a także członkowie Rady Pedagogicznej, mają świadomość, że corocznie jest dużo więcej godzin niż tylko przydzielone zajęcia z klasami. Dyrektor szkoły twierdziła, że zwolnienie nauczycieli nakazał jej burmistrz. Organ prowadzący dąży do tego, aby nauczyciele mieli nadgodziny, gdyż jest to korzystniejsze finansowo niż utrzymanie etatów ze względu na ewentualne wypłacanie dodatków uzupełniających. Wypowiedzenia pracy są tym trudniejsze do zaakceptowania, że nauczycielki mają świadomość, że sytuacji tej można było uniknąć.

Wszystko dobrze się skończyło?

Ostatecznie jedna z nauczycielek została przywrócona do pracy we wrześniu 2016 r. na podstawie ugody sądowej. Sprawa drugiej z nich została rozstrzygnięta przez sąd pracy na jej korzyść w 2017 r. i w marcu została przywrócona do pracy. Trzeba podkreślić, że dyrekcja szkoły ma zapewnioną bezpłatną pomoc prawną z urzędu miasta, natomiast zwolnione nauczycielki w tej trudnej sytuacji same musiały szukać pomocy prawnej oraz same sfinansowały koszty opłat sądowych, porad prawnych i zastępstwa procesowego. Obydwie boleśnie odczuły jak bezbronny jest człowiek wobec systemu zależności. Szczególnie trudna jest świadomość, że nie podjęto żadnych działań, żadnego wysiłku, żadnej dobrej, skutecznej komunikacji, aby zapobiec niepotrzebnym zwolnieniom.

Natomiast działania mające na celu stworzenie pozorów, że zwolnienia były uzasadnione, zjednoczyły dyrekcję i organ prowadzący. W czasie, kiedy jedna z nauczycielek przez 10 miesięcy oczekiwała na rozstrzygnięcie sądowe, dyrekcja podczas przebiegu sprawy stworzyła nieetyczną fikcję, twierdząc, że nie ma możliwości przywrócenia nauczycielki do pracy. Tymczasem fakty od początku temu przeczyły – nauczycielom i nauczycielkom gimnazjum przyznano ponad 170 godzin ponadwymiarowych, w tym ponad 40 godzin, do których prowadzenia kwalifikacje ma zwolniona nauczycielka biologii.

Zarządzanie przez zastraszanie

Przedstawiona sytuacja odbiła się negatywnie na funkcjonowaniu grona pedagogicznego, ponieważ inni nauczyciele czują się zagrożeni, szczególnie wobec wprowadzania reformy oświaty. Nauczyciele obawiają się, że nie zostaną podjęte działania, aby ochronić ich miejsca pracy. Czują się osamotnieni, gdyż są przekonani, że ani dyrekcji, ani burmistrzowi nie zależy na utrzymaniu ich etatów.

W związku z odwołaniem się do sądu pracy nauczycielki są traktowane przez dyrekcję i organ prowadzący jak persona non grata. Ma miejsce dyscyplinowanie niepokornych pracowników poprzez dyskredytowanie, pomijanie w przyznawaniu nadgodzin i nieprzydzielanie tzw. dodatku motywacyjnego, umniejszanie wartości ich pracy. Zarządzanie przez zastraszanie nie jest niczym nowym, ponieważ jest znacznie łatwiejsze od podejmowania współpracy i dialogu. Rujnuje natomiast relacje pracownicze i powoduje straty dla całego środowiska. Niestety, organ prowadzący popiera i stosuje nakazowy sposób komunikowania się z nauczycielami.

Jak burmistrz z nauczycielami (nie)rozmawiał

W styczniu 2017 roku dyrektor gimnazjum w imieniu burmistrza Wąbrzeźna zaprosiła nauczycieli na spotkanie. Nauczyciele byli przekonani, że odbywa się ono w związku z planowaną reformą edukacji. Pan burmistrz miał świadomość tych oczekiwań, ponieważ rozpoczął spotkanie od słów, że zapewne nauczyciele sądzą, że przyszedł w sprawie reformy. Ku zaskoczeniu zebranych burmistrz przeczytał anonimowy list rzekomego autorstwa grupy nauczycieli gimnazjum, który przekazała mu dyrekcja.

Jakich postaw i wartości ma uczyć szkoła, w której nauczyciele są zastraszani, tłamsi się ich solidarność, a wrażliwość odbierana jest jako słabość?

Oburzeni nauczyciele tak relacjonują przebieg zdarzenia: „Burmistrz oskarżył nas i oczernił. Powiedział, że jesteśmy nauczycielami, którzy mają złą opinię i jego zdaniem konfliktujemy się z dyrekcją. Stwierdził, że mówi się o tym w mieście. Dodał, że żaden dyrektor szkoły podstawowej w mieście i powiecie nie będzie chciał nas zatrudnić. A wszyscy wiemy, że burmistrz wywiera konkretny wpływ na politykę kadrową w szkołach mu podległych. Podkreślił także, że nie wyobraża sobie współpracy z takimi nauczycielami. Po tych słowach, nie dopuściwszy nas do głosu, wyszedł. Była to kolejna sytuacja, kiedy burmistrz apodyktycznie oznajmił nam swoje stanowisko i nie zamierzał podjąć dialogu”. Zarówno burmistrz, jak i dyrekcja prezentują wobec nauczycieli postawę nieznoszącą sprzeciwu. Zabieranie głosu, zadawanie pytań traktują jako wystąpienie przeciwko władzy, jako konfliktowanie się.

Zadziwiająca jest postawa burmistrza, który nie tylko upokorzył i znieważył nauczycieli gimnazjum, ale tym samym ugodził w dobre imię swojego urzędu. Sprawowane przez niego stanowisko powinno być traktowane jako służba dla społeczeństwa, a jego postawa powinna czynić z niego osobę zaufania publicznego. Tymczasem Burmistrz Miasta Wąbrzeźno z większym zainteresowaniem traktuje anonimy niż otwartą postawę i chęć dialogu wykazywaną przez nauczycieli.

To świństwo, że panią wylali

Zwolnienia w wąbrzeskim gimnazjum są przykładem, że organ prowadzący nie zawsze jest zainteresowany szukaniem rozwiązań i podejmowaniem działań dla zachowania miejsc pracy. Jest to szereg układów i zależności, wobec których nauczyciel jest często na straconej pozycji.

Uczniowie w jednoznaczny i otwarty sposób wyrazili swoją ocenę sytuacji w szkole mówiąc: „To świństwo, że panią wylali”. Jak się okazało, w takich sprawach nie ma różnic dzielących pokolenia, bo słowa: „To świństwo” w odniesieniu do zwolnień wypowiadali także nauczyciele i rodzice.

Trzeba mieć świadomość, że strategia zamiatania pod dywan, pokrzykiwania i zastraszania przynosi fatalne skutki dla całego środowiska. Akceptując to popełniamy grzech zaniechania, a jest to szczególnie niedopuszczalne, jeśli tak się dzieje w instytucjach kształcących i wychowujących młodzież. Nasuwa się więc pytanie o to, jakich postaw, wartości ma uczyć szkoła, w której nauczyciele są zastraszani, tłamsi się ich solidarność, a wrażliwość odbierana jest jako słabość. Dobry przykład to najlepsze, co możemy dać dzieciom i w domu, i w szkole. Właśnie odpowiedzialność za świat, jaki tworzymy nakazuje mówić głośno i wyciągać spod dywanu takie problemy. Milczenie może okazać się równoznaczne z przyzwoleniem. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Kobiety z IP o tym, dlaczego popierają Strajk Kobiet

W ostatnich kilku miesiącach w wielu miastach w Polsce odbywały się demonstracje przeciwko próbom zaostrzenia ustawy aborcyjnej. 3 października miały miejsce najliczniejsze zgromadzenia – Czarny Protest pod hasłem „Ogólnopolski Strajk Kobiet" – podczas którego setki tysięcy kobiet i mężczyzn wyszły na ulice. Ustawę udało się zablokować. Walka jednak się nie kończy. Związkowczynie z Inicjatywy Pracowniczej mówią o tym, dlaczego popierają Strajk Kobiet

Sara z Białostockiej Komisja Środowiskowej:
„Będę strajkować, bo wprowadzenie tej ustawy zagrozi mojemu zdrowiu i życiu. Będę strajkować, bo rząd nie dba o to, aby prawa pracownicze kobiet i matek były przestrzegane. Nikt nie da mojemu dziecku jeść, kiedy skończy się kolejna terminowa umowa, alimenty nie przyjdą albo kiedy zachoruję. Jedno dziecko już mam, a drugiego w takim kraju nie urodzę. Nie chcę być zmuszana do emigracji, ani do płacenia za sterylizację czy implant ginekologiczny na Słowacji. Chcę bezpiecznej ciąży i warunków, żeby wychowywać dzieci w Polsce! Natychmiast!"



Kornelia, Poznańska Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza:
„Pracuję zawodowo z bezdomnymi. Będę na Strajku Kobiet wraz z moimi dziesięcioma koleżankami z ośrodka – demonstracyjnie bierzemy urlopy na żądanie! Jestem już raczej w wieku babci, ale ta sprawa dotyczy wszystkich kobiet, naszych córek, sióstr, kuzynek. Dla mnie ta ustawa to faszyzm, ograniczenie wolności, produkowanie niewolników: bo nikt już się nie przejmuje, czy matka będzie miała za co wychować dziecko lub że nie otrzyma pomocy, gdy jej chore dziecko będzie cierpieć. Aborcja to jest zawsze dylemat i trudna decyzja dla kobiety, nie trzeba jej dodatkowo gnębić. Ubogie kobiety, z którymi pracuję na co dzień, będą jeszcze bardziej wykluczone, bo one nie pojadą za granicę na zabieg. W Polsce brakuje wielu rodzinom środków na przeżycie, przeprowadza się eksmisje na bruk, ale tym nikt z rządzących się nie przejmuje. Traktują przedmiotowo nie tylko kobiety, ale całe rodziny. Jesteśmy wkurzone!"



Renata Stolarska, członkini Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza, Komisja Międzyzakładowa przy Teatrze Ósmego Dnia w Poznaniu:
„Będę na strajku, w Teatrze mamy też poparcie chłopaków. Idzie moja córka, jej przyjaciółka, szkoda, że nie mogą dołączyć wnuczki. To jest ten moment, kiedy możemy powiedzieć, co myślimy. Słuchałam debaty z sejmu i byłam przerażona tym, że musimy żyć w kraju, w którym politycy tworzą prawo nie w oparciu o wiedzę, ale na podstawie swojej wiary. Nie żyjemy już w czasach, w których musimy słuchać panów z ambony, którzy straszą nas piekłem. Pocieszające jest to, że tyle kobiet idzie protestować. Ci, którzy próbują nas przestraszyć sami muszą się teraz bać. Nie wyobrażam sobie, by ktoś miał decydować za nas, jakbyśmy były podgatunkiem – nikt nie decyduje o mężczyznach w takim rozmiarze, w jakim próbują decydować o kobietach panowie w sejmie i w kościele".

Milena, Komisja Zakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza w Aelia Sp. z.o.o:
„Jestem kosmetologiem, obecnie pracuję też w branży ginekologicznej. Moje koleżanki z branży wezmą udział w strajku, niektóre wyjdą choćby na kilka godzin, gdy nie będzie zabiegów. Ja byłam na pierwszym spontanicznym marszu w Warszawie. Jestem przeciwko bardziej rygorystycznemu prawu dotyczącemu aborcji. Każdy ma swoje sumienie i będzie się sam ze sobą rozliczał z własnych wyborów. Kobiety muszą jednak mieć coś do powiedzenia: to one ponoszą trud i konsekwencje ciąży i porodu, nawet przez długie lata. Poza tym żyjemy na skraju Trzeciego Świata, gdzie politycy chcą, abyśmy rodziły, ale się nami nie interesują, a nasza praca nie jest dobrze płatna. To mi się nie podoba".

Justyna Kurzawska, członkini Komisji Krajowej, przewodnicząca Międzyzakładowej Komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Zespołach Żłobków w Poznaniu:
„Dziewczyny ze żłobków mówią, że nie podoba im się, że państwo wtrąca się w nasze życie. I nie chciałyby być zmuszone rodzić dziecko z gwałtu lub poważnie upośledzone. To musi być nasz wybór. Popieramy in vitro, nikt nie może zakazywać nam dostępu do antykoncepcji. Jako pracownice żłobków, na co dzień opiekujemy się malutkimi dziećmi i wiemy, jaki to jest dar. Ale ten dar musi być chciany i kochany, bo tylko wtedy ma prawo prawidłowo się rozwijać, gdy żyje w atmosferze bezpieczeństwa i miłości. Dlatego wezmę udział w Ogólnopolskim Strajku Kobiet i zachęcam moje koleżanki, które będą w pracy, aby ubrały się tego dnia na czarno".

Olga z Komisji Pracujących w Organizacjach Pozarządowych przy OZZ Inicjatywa Pracownicza:
„Biorę udział w Strajku Kobiet, dlatego że uważam, że musimy walczyć i pokazywać, że te zmiany są absolutnie nieakceptowalne. Wiele dziewczyn pracujących w naszej fundacji nie przyjdzie do pracy: część bierze urlopy na żądanie, opiekę nad dzieckiem, część idzie oddać krew. Otwarcie o tym rozmawiamy, poinformowałyśmy przełożone. Każda kobieta musi mieć wybór i koniec. Tu nie może być kompromisów. Obecnie proponowane zmiany to odmawianie kobietom prawa do życia. Zmuszanie kobiet do rodzenia – kiedy ciąża im zagraża, pochodzi z gwałtu czy kiedy płód jest poważnie uszkodzony – jest absolutnie niedopuszczalne. Kobiety i tak boją się zachodzić w ciążę np. ze względu na powszechną niestabilność zatrudnienia. Jeśli ustawa zostanie zmieniona będzie nam jeszcze trudniej podejmować takie decyzje".

Karolina Łojewska, członkini Prezydium OZZ Inicjatywa Pracownicza w Amazon Fulfillment Poland Sp. z o.o.:
„Wezmę udział w Ogólnopolskim Strajku Kobiet dlatego, że oburza mnie ograniczanie dostępu do badań prenatalnych oraz decydowanie za kobiety. Pracuję w Amazonie pod Poznaniem, tu wiele młodych dziewczyn ciężko pracuje fizycznie, na nockach, podnosząc paczki, wyrabiając normy, chodząc wiele kilometrów. Charakter pracy ma wpływ na nasze zdrowie, może rosnąć ryzyko ciąż zagrożonych albo niebezpiecznych dla naszego zdrowia czy życia. Nie jestem sobie w stanie wyobrazić, że możemy mieć państwo policyjne, które będzie nas pilnować, jeśli któraś z nas zajdzie w taką ciążę. Nie chcemy na każdym kroku się bać".

Jarzębina Cebera z Komisji Pracujących w Gastronomii przy OZZ Inicjatywa Pracownicza:
„Przeciwstawiam się ustawie, będę na Strajku Kobiet. Mobilizuję moje koleżanki, abyśmy przyszły do pracy później albo wcale, żebyśmy razem strajkowały. Bo dlaczego ktoś ma decydować o naszym życiu? Kiedyś kobiety nie miały żadnych praw, ale dziś same chcemy podejmować decyzje, czy chcemy mieć rodziny. Jeżeli ktoś nie czuje potrzeby mieć dziecka lub wie, że nie będzie mu mógł zapewnić przyszłości, dobrego startu, to dlaczego ma sobie i dziecku robić krzywdę? To olbrzymi obowiązek i wiele kobiet chciałoby się do rodzicielstwa świadomie przygotować – dlatego musimy walczyć wszystkie!"



Agnieszka Mróz, członkini OZZ Inicjatywa Pracownicza w Amazon Fulfillment Poland Sp. z o. o.:
„Idę na Strajk Kobiet, by przypomnieć, że kobiety w Polsce od dawna po swojemu strajkują – nie rodząc zbyt dużo dzieci. Mają na to swoje sposoby; skandaliczne, że jednym z nich jest podziemie aborcyjne zamiast bezpiecznych zabiegów. Pracujemy na śmieciówkach, przez agencje, podwykonawców, za mniej niż 2 tys. na rękę, spędzając czas na dojazdach do odległych zakładów pracy, bo w miasteczkach przecież nic nie ma. Opowiadamy sobie te historie codziennie w pracy: o braku tanich mieszkań, o rosnących cenach, o braku terminów na badania lekarskie, o tym, że znów któraś z nas nie zdążyła przed pójściem na nockę uściskać dziecka, o lęku przed zajściem w ciążę w takich okolicznościach, zastanawiając się, czy nie wyjechać. Będę w poniedziałek na proteście, by przypomnieć, że jako kobiety będziemy kontynuować nasz strajk tak długo, dopóki warunki życia i pracy nie pozwolą nam w Polsce godnie rodzić i żyć". ●

Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów

OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wspierała ruch lokatorski walczący o bezwarunkowe prawo do dachu nad głową. Kryzys mieszkaniowy, który objawia się poprzez brak dostępu do tanich mieszkań, rosnące czynsze i zadłużenie lokatorów, wreszcie przez eksmisje jest boleśnie odczuwany przez pracowników i pracownice w Polsce.

Od lat udział płac w zysku przedsiębiorców maleje (w Polsce jest jeden z najniższych w Europie). Znaczącą część naszych niskich zarobków przeznaczamy na rosnące czynsze i opłaty. Często wracają one do kieszeni tych, którzy wyzyskują nas w pracy, czy tych których stać na inwestowanie na rynkach nieruchomości. Podczas gdy publiczne fundusze wydaje się często na „turystykę biznesową" czy infrastrukturę dostępną nielicznym, mieszkań komunalnych brak. Poprzez niskie płace i wysokie czynsze pracodawcy i kamienicznicy oraz developerzy cementują nierówności i potwierdzają swoje ekonomiczne przywileje.

Dlatego uważamy, że ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść w jednym szeregu. Wspieramy działania Lubelskiej Akcji Lokatorskiej, Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów i Akcji Lokatorskiej we Wrocławiu. Również w innych miastach staramy się być obecni na blokadach eksmisji, pikietach czy dyskusjach o kształcie miasta.

W Biuletynie Związkowym „Inicjatywa Pracownicza" chcemy regularnie publikować artykuły na temat walk lokatorów i lokatorek. Zachęcamy do nadsyłania materiałów.

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW

DODATEK LOKATORSKI – POZNAŃ

W obronie praw lokatorskich

Sprawozdanie WSL za 2016

W zeszłym roku Wielkopolskie Stowarzyszanie Lokatorów zablokowało łącznie 12 eksmisji, udzieliliśmy wielu porad prawnych, współpracujemy z mieszkańcami 4 kamieniec walczących z wysiedleniami. Dzięki naszym działaniom komornicy odstąpili od roszczeń w przypadku setek poznańskich rodzin. Walczymy o prawo do mieszkania ponad 3800 osób z Rodzinnych Ogrodów Działkowych (ROD) i wspieramy ponad 100-osobową społeczność imigrantów romskich pochodzenia rumuńskiego

„Regresy"

Jedną z najważniejszych w 2016 roku kampanii prowadzonych przez WSL były działania mające na celu wstrzymanie ściągania odszkodowań (tzw. regresów). Zaczęliśmy ją w połowie 2015 roku, zajmując odpowiednie stanowisko i organizując pikietę w tej sprawie, a także pisząc skargę do Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO). Przypomnijmy, że stanęliśmy w obronie ludzi, od których miasto chciało ściągać odszkodowania, jakie wcześniej wypłaciło właścicielom. Odszkodowania z kolei wypłacono dlatego, że lokatorom w prywatnych zasobach, na których ciążyły wyroki eksmisyjne, nie wskazano lokali socjalnych. Czekali oni kilka (a nawet kilkanaście lat) na przydział mieszkania od miasta, co spowodowało wzrost ich zadłużenia, którego spłaty ostatecznie domagało się miasto. WSL prowadziło sprawy kilkunastu roszczeń, w kilku przypadkach w interesie lokatorów występował wynajęty przez Stowarzyszenie adwokat, który podjął także współpracę z prawnikami RPO w celu przygotowania podstaw prawnych do zaprzestania procesów regresowych.

1 marca 2016 odbyło się spotkanie w urzędzie miasta zorganizowane przez RPO. Na debacie obecni byli urzędnicy odpowiedzialni za politykę miejską oraz prezydent Jaśkowiak. Decyzją prezydenta dalsze roszczenia miały zostać wstrzymane, natomiast nowe sprawy nie miały być kierowane do sądu. Wdrożenie tych decyzji przebiegało z oporami. Ostatecznie po około półtorarocznej kampanii wstrzymano sprawy w sądach, a komornicy zawiesili ściąganie długów lokatorów wynikające z „regresów". Wszystkie sprawy powyżej 3 lat są obecnie umorzone. Zyskało na tym przynajmniej kilkaset przeważnie najgorzej sytuowanych rodzin, w toku bowiem było 430 spraw. Sam proceder mógł dotyczyć zdecydowanie większej grupy i dopiero interwencja WSL ujawniła problem.

Przeciwko ewikcjom mieszkańców działek

Na przełomie 2015 i 2016 roku podjęliśmy współpracę z mieszkańcami ogrodów działkowych. Ustalono wspólną strategię w celu nagłośnienia problemu mieszkańców działek w kontekście nowej ustawy o Rodzinnych Ogrodach Działkowych, która zabrania zamieszkiwania na działkach, nakazuje rozbiórkę tzw. nadmetrażowych altan oraz umożliwia wysiedlenia dotychczasowych mieszkańców. W ciągu roku zorganizowaliśmy trzy pikiety w sprawie ROD: pod Urzędem Miasta, pod Urzędem Wojewódzkim oraz pod zarządem PZD (Polskiego Związku Działkowców – formalnie „administrującego" działkami i zapowiadającego eksmisje). WSL aktywnie poparło jeszcze czwartą demonstrację w sprawie działek przy ul. Sarmackiej (nie należy do ROD). Nagłośniliśmy też sprawę eksmisji Józefa Wojnarowskiego z działki przy ul. Złotowskiej. Eksmisje wstrzymano na okres trzech lat, ale odebrano lokatorowi prawo do lokalu socjalnego. Powstrzymaliśmy też wysiedlenia mieszkańców ROD z ul. Czechosłowackiej.

Wspólnie z działkowcami podjęliśmy współpracę, której efektem jest również gazeta poruszająca problematykę zamieszkiwania działek oraz szereg ogólnopolskich spotkań działkowców-secesjonistów z PZD. W ruch ten jest zaangażowanych już wiele ogrodów z ponad 20 miast Polski.

Eksmisje Stop

WSL, obok Federacji Anarchistycznej, brał także czynny udział w protestach związanych z uwięzieniem na trzy miesiące za blokadę eksmisji Łukasza Bukowskiego. Dodajmy, że w związku z blokadami eksmisji w 2016 r. policja przesłuchuje kilkanaście osób.

Ostatecznie w wyniku ogólnych nacisków liczba eksmisji np. z poznańskich zasobów komunalnych znacząco spadła – o 36%. Uważamy to za ważny sukces ruchu lokatorskiego i postęp w kwestiach zapobiegania eksmisjom.

Imigranci romscy

Opisanie współpracy ze społecznością romską w Poznaniu wymagałoby na dobrą sprawę osobnego artykułu. Ta licząca 100–150 osób grupa imigrantów, zamieszkująca opuszczone altany na działkach, do tej pory nie mogła liczyć na systemową pomoc ze strony miasta. Zwykle groziły im eksmisje, które staraliśmy się powstrzymać. Natrafiali na bariery instytucjonalne i agresję.

W 2016 roku, dzięki zaangażowaniu WSL oraz innych poznańskich organizacji i grup, położenie romskich imigrantów w naszej ocenie zmieniło się. Obecnie kilkunastu Romów zostało zarejestrowanych w urzędzie pracy, co wcześniej było niemożliwe. Dwie osoby dostają 500+ i myślą same o wyprowadzce z koczowiska. Zatrudniono w lokalnej szkole dwóch asystentów romskich i znacząco zwiększyła się liczba dzieci romskich uczęszczających do szkoły. Miasto zostało zmuszone do postawienia na terenie koczowiska kontenerów na śmieci, TOI-TOI oraz zapewnienia wody. Przedstawiciele środowiska romskiego biorą udział w rozmowach z miastem na temat polepszenia ich położenia prawnego i socjalnego. Progres ten był możliwy m.in. dzięki zaangażowaniu się w problem także Rzecznika Praw Obywatelskich i jego nacisków.

Interwencje WSL

Nasz telefon działa codziennie od godz. 9:00 do 21:00, również w soboty i święta. Osoba odbierająca telefon interwencyjny przeciętnie przeprowadza pięć rozmów, dotyczących nowych problemów, w ciągu każdego dnia. Zakres tematów w sprawie których dzwonią ludzie jest szeroki, obok problemów związanych z nieuczciwością wynajmujących, uciążliwych lub pozorowanych remontów, zwrotów kaucji, są też pytania niekoniecznie związane z mieszkalnictwem. Równolegle inne osoby także udzielają bezpośrednich porad. Dotyczą one praw lokatorów i wyegzekwowania ich od prywatnych właścicieli (udzielono pomocy w co najmniej 7 przypadkach) jak również porady w sprawach pozwów (pomoc przy pisaniu) kwestionujących zasadność podwyżek czynszu (co najmniej 4 przypadki w 2016 r.).

Obecnie zajmujemy się oraz wspieramy mieszkańców i mieszkanki 4 kamienic, którzy walczą z wysiedleniem. W 2016 roku udało się również zakończyć kilka konfliktów, jak głośna sprawa kamienicy przy ul. Tylne Chwaliszewo 26. Udało się nie dopuścić do jej wyczyszczenia, a większość lokatorów uzyskało w 2016 r. inne lokale, w tym dwa miejskie.

Bierzemy też aktywny udział i finansujemy toczący się od dwóch lat proces przeciwko „czyścicielom kamienic", gdzie poszkodowanych jest kilkadziesiąt rodzin. Prawdopodobnie w połowie 2017 roku zapadnie wyrok w pierwszej instancji.

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Liczba eksmisji komorniczych z zasobów komunalnych w Poznaniu	140	140	183	143	143	92

Bezpośrednie spotkania z lokatorami najczęściej odbywają się w biurze znajdujący się przy ul. Kościelnej, udostępnionym nam przez Inicjatywę Pracowniczą. Tam w trakcie rozmów zapoznajemy się ze sprawą, przeglądamy dokumentację i jeśli sprawa nie wymaga konsultacji prawnej, staramy się od razu pomóc. Bardzo często jest to związane z napisaniem odwołania lub pisma do różnych instytucji, wypełnieniem wniosku o lokal socjalny czy komunalny. Zdarza się, że z lokatorem trzeba się umówić i pójść do urzędu.

Bywa, że kontaktujemy się z właścicielami kamienic i negocjujemy w sprawach konfliktu pomiędzy najemcą a wynajmującym. Tak udało się przeprowadzić lokatorów z kamienicy przy Bukowskiej. Od rodziny tej pierwotnie żądano zapłaty za kilka lat czynszu, ponieważ nowy właściciel nie chciał uznać, że lokatorka, w zamian za czynsz, pełniła funkcję dozorcy. Po negocjacjach i naszym wsparciu wypłacono tej rodzinie 10 tys. zł. Część tej kwoty otrzymała w gotówce, a część poszła na kaucje, przeprowadzkę, czynsz i odświeżenie nowego lokalu o wyższym standardzie.

Udział w pracach komisji rady miasta

WSL bierze niejednokrotnie udział w posiedzeniach Komisji Gospodarki Komunalnej i Polityki Mieszkaniowej (czasami na samych sesjach Rady Miasta). Jesteśmy regularnie proszeni do udziału w pracach nad uchwałami dotyczącymi spraw lokatorskich. Przedstawiamy nasze stanowisko, które nie zawsze jest brane pod uwagę, ale pozwala nam to na kontrolowanie polityki miasta i śledzenie kierunków jej rozwoju. Obecnie bierzemy jako WSL udział także w komisji przyznającej lokale socjalne oraz w komisji opracowującej projekt powołania tzw. lokali treningowych, a także w komisji ds. rozwoju polityki mieszkaniowej miasta.

Wydaliśmy szereg stanowisk, m.in. oświadczenie w sprawie wstrzymania egzekucji komorniczych wobec lokatorów mieszkań socjalnych (26.10.2016); oświadczenie „Poznań miastem brutalnych eksmisji" (25.07.2016). Sporządziliśmy również szereg opinii dotyczących dokumentów (uchwał) przygotowywanych przez Radę Miasta, w tym uchwały o nowych zasadach przyznawania lokali socjalnych, projektu uchwały dotyczącej umorzenia długów. Wreszcie wydaliśmy obszerne, krytyczne stanowisko w sprawie nowelizacji ustawy o ochronie praw lokatorów.

Współpraca krajowa i międzynarodowa

W latach 2015–2016 przedstawiciele i przedstawicielki WSL przeprowadzili szereg warsztatów lokatorskich w całym kraju: na Śląsku, w Łodzi, Lublinie i Toruniu. Obecnie najbliżej współpracujemy z grupą w Lublinie.

W 2016 r. przedstawiciele WSL wzięli również udział w spotkaniach grup lokatorskich z Europy. Pierwsze odbyło się w Mediolanie. Przedstawiliśmy tam prezentację na temat sytuacji koczowisk romskich w kontekście debaty dotyczącej reakcji ruchów lokatorskich na problemy związane z brakiem polityki imigracyjnej oraz tzw. kryzys uchodźczy. Kolejne spotkanie odbyło w Dublinie, gdzie podnieśliśmy problem współpracy w kwestiach związanych z oddłużeniem lokatorów. •

DODATEK LOKATORSKI – WROCŁAW

„AAaaa sprzedam mieszkanie z lokatorami",

czyli prywatyzacja mieszkalnictwa zakładowego

Blok przy ulicy Ślicznej 2–22 we Wrocławiu jest emblematycznym przykładem tego, co dzieje się dziś z mieszkaniami zakładowymi, likwidowanymi w ramach procesów prywatyzacji i restrukturyzacji. Historia i sytuacja obecna budynku odzwierciedlają strukturę rynku mieszkaniowego i gospodarki, położenie lokatorów i pracowników, typowe dla dzisiejszych kapitalistycznych czasów jak również przeszłych czasów PRL-u

BARBARA Z AKCJI LOKATORSKIEJ, WROCŁAW

Mieszkania zakładowe kojarzą się z PRL-em i rzeczywiście, najwięcej z nich wybudowano w poprzednim ustroju, głównie w latach 1970. Wiązało się to nie tylko z propagandową rolą pracownika jako budowniczego systemu socjalistycznego, ale miało także swoje pragmatyczne uzasadnienie. Mieszkania zakładowe były instrumentem służącym kompletowaniu załóg do nowych lub rozwijających się zakładów pracy. Z kolei w powiązaniu z ruchem spółdzielczości, umożliwiały one szybkie i w miarę profesjonalne rozbudowywanie zasobu mieszkaniowego na zasadzie transakcji wiązanej – mieszkanie w zamian za pomoc w budowie bloku.

Jedenastokondygnacyjny i jedenastoklatkowy blok przy ulicy Ślicznej został wybudowany w latach 1973–75, jako wspólna inwestycja Rady Narodowej miasta Wrocławia i zakładów pracy. Udziałowcami przedsięwzięcia byli m.in.: Komenda Wojewódzka Milicji Obywatelskiej we Wrocławiu, Zakłady Odlewnicze Akwro, Zakłady Metalowe POLAR, Fabryka Wagonów PAFAWAG (będąca również administratorem budynku), Urząd Województwa Wrocławskiego i Miasta Wrocławia. Większość z wymienionych instytucji dziś już nie istnieje, przynajmniej nie w takim kształcie jak wcześniej. Zakłady Odlewnicze Alwro w 1991 r. zostały przekształcone w prywatną firmę Alwro, Pafawag w 1997 r. przejął niemiecki Adtranz, a Zakłady Metalowe Polar przejął w 2002 r. światowy koncern Whirpool.

Zmiany przeprowadzone w latach 1990. nie ominęły także mieszkań zakładowych. Można śmiało powiedzieć, że to właśnie one stały się przedmiotem wyjątkowo podejrzanych interesów, nadużyć i kłamstw, odzwierciedlających zarówno patologie poprzedniego systemu, jak również, nowego porządku kapitalistycznego. Ma to oczywiście duży związek nowym rynkiem mieszkaniowym opartym na własności prywatnej – szczególnie dochodowej gałęzi neoliberalnej gospodarki. Mieszkania w bloku na ulicy Ślicznej należały do załóg przedsiębiorstw, były w zasadzie własnością społeczną – taką opinię na temat mieszkań zakładowych wydał na zlecenie Biura Analiz Sejmowych w 2010 r. profesor Marek Chmaj. Co się zatem stało z blokiem przy Ślicznej?

Zaczęło się od tego, że w 1992 r. wojewoda wrocławski wydał niezgodne z prawdą oświadczenie, iż budynek przy ul. Ślicznej został wybudowany ze środków własnych Pafawagu, a następnie przekazał go nieodpłatnie zakładowi. W latach 1994–95, po tym jak Pafawag został przekształcony w Spółkę Skarbu Państwa, przedstawiciele przedsiębiorstwa sprzedali wybranym lokatorom kilkadziesiąt mieszkań za około 4–6 tysięcy złotych, nie informując o możliwości wykupu wszystkich mieszkańców. Z kolei w 1996 r. sprzedano pozostałe lokale wraz ze zbyciem Pafawag Sp. z.o.o. na rzecz firmy Adtranz. Mieszkania za nieprawdopodobnie niskie sumy (ok. 25 zł/m^2) trafiły w ręce osób zawodowo zajmujących się wykupem mieszkań ze skomplikowanym statusem własnościowym (w tym roszczeń do nich) i posiadających przy tym wparcie kancelarii prawniczych, władz miasta, a być może nawet organów ścigania. W wolnorynkowej historii bloku przewijają się trzy najważniejsze postaci: Daniel Olbrych, Marek Haisig, Grzegorz Antkowiak. To znani w całej Polsce biznesmeni, którzy wzbogacili się na obrocie mieszkaniami, a przy okazji także lokatorami. Trzeba bowiem pamiętać, że cały skomplikowany proceder obrotu mieszkaniami w bloku na Ślicznej odbywał się przy naruszeniu podstawowych praw mieszkańców. Kilkakrotnie pomijano prawo najemców do pierwszeństwa wykupu lokali, nie informowano komu są one sprzedawane – mieszkańcy dowiadywali się tego dopiero, gdy kolejny właściciel postanawiał podnieść czynsz. Dziś mieszkania w bloku na Ślicznej mają różną sytuację prawną. Większa część wciąż należy do trójki znanych biznesmenów lub ich współmałżonków i potomstwa, niektóre zostały sprzedane kolejnym osobom.

Jedną z bardziej absurdalnych wydaje się być sytuacja państwa Maciejewskich. Mieszkanie lokatorów wraz z nimi samymi zostało zlicytowane na aukcji komorniczej po tym, jak jego właściciel popadł w poważne długi (co ciekawe, wcześniej było ono w posiadaniu Antkowiaka, który je sprzedał także ze względu na przejściowe kłopoty finansowe). Mężczyzna, który wylicytował mieszkanie wraz z lokatorami dzisiaj chyba już wie, że nie był to interes życia. Umowa najmu, którą Państwo Maciejewscy podpisali jeszcze z Pafawagiem jest wciąż ważna, nikt jej nigdy nie wypowiedział, a lokatorów nie można po prostu wyrzucić na bruk. Na razie Maciejewscy walczą przy wsparciu Akcji Lokatorskiej i partii Razem z bezprawnymi podwyżkami czynszu – obecnie płacą za mieszkanie ponad 1000 zł. Osiemdziesięcioletni lokatorzy przede wszystkim chcą spokoju, ponieważ właściciel nie daje za wygraną i uprzykrza im życie, strasząc ich podwyżkami czy tym, że się wprowadzi do mieszkania.

Podobne sytuacje mają miejsce w mieszkaniach pozakładowych w całej Polsce. We Wrocławiu o swoje prawa wciąż walczą m.in. lokatorzy mieszkań należących przed 1997 r. do Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego SA (ul. Brodzińskiego, Mochnackiego, Kamieńskiego i Romanowskiego) czy mieszkańcy budynków przy ul. Zaułek Rogoziński, które były w posiadaniu Przedsiębiorstwa Rolno-Przemysłowego PZZ. •

AKCJA LOKATORSKA
ul. Paulińska 4/8, 50-247, Wrocław
www.akcjalokatorska.pl
akcjalokatorska@gmail.com
tel. 697-166-212

WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
ul. Klaudyny 28/38, 01-684, Warszawa
wwww.lokatorzy.pl
info@lokatorzy.pl
tel. 601-365-690

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
ul. Fredry 5/3a, 61-701, Poznań
www.wsl-poznan.pl
wsl.stowarzyszenie@gmail.com
tel. 501-097-760

LUBELSKA AKCJA LOKATORSKA
www.facebook.com/lubelskaakcjalokatorska
www.lubelskaakcjalokatorska.wordpress.com
lubelska.akcja.lokatorska@gmail.com
tel. 667-674-720

DODATEK LOKATORSKI – POZNAŃ

Kobiety w ciąży i bezrobotni „na bruk”?

Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów wydało na początku grudnia stanowisko w sprawie nowelizacji ustawy o ochronie praw lokatorów. Czytamy w nim, że znaczna część proponowanych przez rząd zmian w istotny sposób narusza interesy lokatorów

JAROSŁAW URBAŃSKI

WSL stanowczo protestuje przede wszystkim przeciwko wprowadzeniu dopuszczalności eksmisji „na bruk” (czyli bez konieczność przyznania lokalu socjalnego) kobiet w ciąży, dzieci, obłożnie chorych oraz bezrobotnych. Planuje się bowiem wykreślenie z ustawy o ochronie praw lokatorów art. 14 ust. 4, nakładającego na sądu konieczność orzekania o przydziale lokalu socjalnego dla określonej kategorii osób. Według projektu nowelizacji, sądy same miałyby o tym decydować, bez obligujących je w tym względzie przepisów. W drugiej połowie lat 1990. Była podobna sytuacja – decyzja prawa do lokalu socjalnego była uzależniona jedynie od sądu (tzw. prawo Blidy). Spowodowało to falę brutalnych eksmisji „na bruk”, co w konsekwencji wywołało liczne protesty społeczne, dzięki którym wymuszono zmiany prawne.

WSL zaznacza, iż sądy i tak nazbyt często optymistycznie interpretują położenie materialne i rodzinne najemcy – pomimo fatalnej sytuacji socjalnej, orzekają o eksmisji bez prawa do lokalu socjalnego. Rząd chcąc uchylić art. 14 ust. 4 ustawy o ochronie praw lokatorów, argumentuje, że obecne rozwiązanie prawne nie sprawdza się w praktyce, gdyż wielokrotnie osoby kwalifikujące się do katalogu osób, którym przysługuje obligatoryjne prawo do lokalu socjalnego w rzeczywistości mają możliwość samodzielnie zaspokoić swoje potrzeby mieszkaniowe, a więc nie powinny otrzymywać wsparcia w postaci lokalu socjalnego. Stanowisko to jest wysoce sporne i nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości. Nie ma też żadnych badań je potwierdzających. Polska posiada jeden z największych w Europie deficytów mieszkań.

WSL stwierdziło, że celem uchylenia art. 14 ust. 4 ustawy jest próba zmniejszenia liczby orzekanych eksmisji do lokali socjalnych, bez oglądania się na konsekwencje społeczne. Od wielu lat gminy zaniedbują politykę społeczno-mieszkaniową. Obecnie zapotrzebowanie na lokale socjalne, wynikające przede wszystkim z prawomocnych wyroków sądowych, jest zaspakajane na poziomie ledwie kilku procent rocznie – na co wskazywały m.in. wyniki kontroli NIK z lat ubiegłych. Władze lokalne rozpaczliwie poszukują rozwiązania prawnego, które teoretycznie może wpłynąć na zmniejszenie liczby oczekujących na przyznanie lokali socjalnych. Ma to tym samym zmniejszyć żądania odszkodowawcze właścicieli lokali, gdzie zadłużeni lokatorzy, na których ciąży wyrok eksmisji, niejednokrotnie latami oczekują na przydział lokalu socjalnego przyznanego im przez sąd.

Według GUS-u w Polsce ponad 165 tys. rodzin oczekuje na mieszkania komunalne, w tym ponad 90 tys. rodzin oczekuje na przydział lokali socjalnych. Organizacje lokatorskie są przekonane, że problem ten jest rozleglejszy i statystyki nie obejmują znacznej części potrzebujących (np. mieszkańców rodzinnych ogrodów działkowych). W latach 2011–2015 średniorocznie oddawano do użytku 2182 nowo wybudowane mieszkania komunalne. Aby zaspokoić w takim tempie istniejące potrzeby, samorządy potrzebowałyby ponad 75 lat! Zatem postulat uchylenia art. 14 ust. 4 ustawy WSL odbiera jako efekt lobbingu władz samorządowych, który godzi w interesy najuboższych i najsłabszych najemców oraz członków ich rodzin. „Nie wyobrażamy sobie sytuacji – pisze Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów w swojej opinii wysłanej do Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa – aby z ustawy zniknęły zapisy de facto zakazujące eksmisji kobiet w ciąży, dzieci, niepełnosprawnych, obłożnie chory i bezrobotnych.”

Sprzeciw WSL budzi także dalsze „rozluźnienie” przepisów dotyczących tzw. okresu ochronnego (od 1 listopada do 31 marca) oraz usankcjonowanie wysiedlania lokatorów do miejscowości odległych o 100 (lub więcej) kilometrów od ich dotychczasowego miejsca zamieszkania. Prowadzić to może do sytuacji, kiedy w wyniku eksmisji lokator narażany jest jednocześnie na inne negatywne konsekwencje, takie jak: utrata dotychczasowego zatrudnienia, zerwanie więzów z rodziną i przyjaciółmi, zerwanie kontaktu z dotychczasowym lekarzem, utrata pobieranych świadczeń socjalnych itd. Eksmitowanie lokatora poza obręb jego dotychczasowej gminy narusza jego inne prawa, bowiem jest to nie tylko pozbawienie prawa do lokalu i fizyczne z niego usunięcie, ale łączy się z wykluczeniem eksmitowanej osoby ze wspólnoty samorządowej, której był dotychczas częścią. Eksmisja staje się jednocześnie wysiedleniem. Problematyczne w nowelizacji jest też uelastycznienie form najmu komunalnego (od najmu na czas nieoznaczony do najmu na czas oznaczony).

W kontekście tych zmian, inne propozycje wynikające z nowelizacji ustawy, oceniane przez WSL generalnie pozytywnie – np. przyznanie prawa do lokalu socjalnego także osobom zajmującym dotychczasowe mieszkania bez tytułu prawnego – tracą zdecydowanie na swojej randze i stają się (lub mogą stać się) w dużej mierze fikcyjne.

W swoim stanowisku WSL zauważa z kolei, że nie została zaproponowana żadna zmiana, mająca na celu prawne ograniczenie działań związanych z procederem nielegalnych wysiedleni. Nierzadko są one finansowane przez banki lub osoby prywatne, związane z rozwojem nielegalnego rynku usług prawniczych zajmujących się skupowaniem roszczeń, nękaniem lokatorów (tzw. czyszczeniem kamienic), celowym odcinaniem mediów itd. W opinii WSL kwestie te powinny być jednymi z najistotniejszych, by można było mówić o zmianach mających na celu faktyczną ochronę praw lokatorskich, zwłaszcza osób najuboższych, pozbawionych możliwości wynajęcia prawnika i dochodzenia na równi z kamienicznikami swoich racji przed sądem. ●

DODATEK LOKATORSKI – LUBLIN

Właściciel wyrzucił matkę z dzieckiem na ulicę

Właściciel kamienicy przy Peowiaków 4 w Lublinie bezprawnie eksmitował lokatorkę z małym dzieckiem z mieszkania. Zrobił to pod pretekstem remontu i nie zapewnił lokalu zastępczego

LUBELSKA AKCJA LOKATORSKA

Wcześniej, w sierpniu 2016 r., właściciel przewiercił zamki i wdarł się do mieszkania, a już we wrześniu zlecił ekipie remontowej pozbycie się mebli oraz rzeczy osobistych bez uprzedzenia kobiety. Pod jej nieobecność skuto ściany, odcięto prąd, usunięto podłogi, umywalkę i wannę. Mieszkanie jest całkowicie zdewastowane i nie nadaje się do zamieszkania. Urząd Miasta, policja, prokuratura i nadzór budowlany umywają ręce, a właściciel czuje się bezkarny. To kolejny proceder czyszczenia kamienicy w ciągu ostatniego pół roku w Lublinie

Pani Bernadetta mieszkała przy Peowiaków 4 od 2014 r., wraz ze swoim małym dzieckiem, partnerem i jego ojcem. Partner i dziecko są w mieszkaniu zameldowani od urodzenia. Ojciec partnera miał przydział do lokalu, który oznacza dokładnie to samo, co umowa najmu na czas nieokreślony. Właściciel proponował mu 15 tys. zł za wyprowadzenie się. Ten propozycję odrzucił. Właściciel twierdzi, że zawarł z nim umowę – kamienica miała wrócić w jego wyłączne posiadanie po śmierci ojca. Problem polega na tym, że nikt z rodziny o tej umowie nie słyszał. Właściciel nikomu jej nie okazał. W maju 2016 r. ojciec zmarł.

Właściciel utrzymuje, że pani Bernadetta mieszkała tylko przez 5 miesięcy i nie płaciła czynszu. Prawda jest taka, że w czerwcu 2016 r. partner tylko potwierdził ich zamieszkanie, składając pismo do ADM Śródmieście – zarządcy kamienicy. Czynsz był na bieżąco przez nich regulowany, a pani Bernadetta ma podpisaną umowę na energię elektryczną. Pracownik PGE skontaktował się z nią zaskoczony niskimi rachunkami za prąd za ostatnie 2 miesiące. Okazało się, że właściciel nie poinformował PGE o odcięciu prądu.

Rodzinę w tej chwili chroni prawo posiadania[1]. Niestety tylko w teorii. Pani Bernadetta podejmuje wszelkie możliwe działania w sprawie odzyskania mieszkania. Zwraca się do szeregu instytucji publicznych, które wciąż odmawiają jej wsparcia.

W październiku 2016 r. o sprawie został powiadomiony Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego. Dopiero po dwóch miesiącach przeprowadził kontrolę, w której stwierdzono, że przebywanie w mieszkaniu zagraża życiu, ale decyzji nakazującej właścicielowi zapewnienia lokalu zamiennego lub przywrócenie mieszkania do stanu poprzedniego do tej pory nie wydał. Od pół roku rodzina mieszka kątem u kolejnych znajomych.

Pani Bernadetta regularnie zawiadamiała policję o włamaniu do lokalu i jego zdewastowaniu. Policja przyjeżdżała na miejsce, spisywała dane i odjeżdżała. Doradzała także właścicielowi, aby wymeldował rodzinę, a lokatorce, by wystąpiła o swoje prawa na drodze cywilnej[2]. Sąd zadecydował, że sprawa karna przeciwko właścicielowi ma toczyć się dalej, mimo że prokuratura odmówiła wszczęcia śledztwa.

Kobieta zwróciła się także o pomoc do Sekretarza Lublina. Ten stwierdził, że kamienica jest prywatna, dlatego to nie ich sprawa i musi poradzić sobie sama. Pokazuje to, że np. pogorzelcy i osoby z budynków po ich zawaleniu także nie mogą liczyć na wsparcie władz miasta w sytuacji kryzysowej.

Cała sytuacja wywołuje w kobiecie poczucie bezradności. Stara się wyegzekwować swoje prawa w sporze z bezkarnym właścicielem kamienicy. Partner kobiety wrócił z zakładu karnego pod koniec grudnia. Teraz we trójkę stoją przed dylematem gdzie się podziać.

Rodzina czeka obecnie na rozstrzygnięcie przez sąd sprawy o wstąpienie w stosunek najmu po zmarłym ojcu. Wszyscy czekamy na reakcję odpowiednich służb, które zmuszą właściciela do wywiązania się z obowiązku zapewnienia lokalu zamiennego. Właściciel wniósł o eksmisję dopiero w sierpniu 2016 r. Odbyły się dwie rozprawy. W tej chwili nie ma wyroku sądowego, który dawałby mu prawo do eksmitowania rodziny. Do czasu zakończenia spraw w sądzie rodzina nie ma dachu nad głową. ●

1. Art. 336 Kodeksu cywilnego: „Posiadaczem rzeczy jest zarówno ten, kto nią faktycznie włada jak właściciel (posiadacz samoistny), jak i ten, kto nią faktycznie włada jak użytkownik, zastawnik, najemca, dzierżawca lub mający inne prawo, z którym łączy się określone władztwo nad cudzą rzeczą (posiadacz zależny)”. Art. 343 § 2 k.c.: „Posiadacz nieruchomości może niezwłocznie po samowolnym naruszeniu posiadania przywrócić własnym działaniem stan poprzedni; nie wolno mu jednak stosować przy tym przemocy względem osób. Posiadacz rzeczy ruchomej, jeżeli grozi mu niebezpieczeństwo niepowetowanej szkody, może natychmiast po samowolnym pozbawieniu go posiadania zastosować niezbędną samopomoc w celu przywrócenia stanu poprzedniego”.

2. Art. 66 Ustawy Prawo budowlane: „1. W przypadku stwierdzenia, że obiekt budowlany: 1) może zagrażać życiu lub zdrowiu ludzi, bezpieczeństwu mienia bądź środowiska albo 2) jest użytkowany w sposób zagrażający życiu lub zdrowiu ludzi, bezpieczeństwu mienia lub środowisku, albo 3) jest w nieodpowiednim stanie technicznym, albo 4) powoduje swym wyglądem oszpecenie otoczenia – właściwy organ nakazuje, w drodze decyzji, usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości, określając termin wykonania tego obowiązku. 2. W przypadku stwierdzenia nieuzasadnionych względami technicznymi lub użytkowymi ingerencji lub naruszenia wymagań dotyczących obiektu budowlanego, których charakter uniemożliwia lub znacznie utrudnia użytkowanie go do celów mieszkalnych, organ nadzoru budowlanego nakazuje, w drodze decyzji, usunięcie skutków ingerencji lub naruszeń lub przywrócenie stanu poprzedniego. Decyzja podlega natychmiastowemu wykonaniu i może być ogłoszona ustnie.



HISTORIA

Nigdy więcej wojny, nigdy więcej nacjonalizmu!

Dla upamiętnienia działaczy i działaczek przedwojennych związków zawodowych oraz organizacji lewicowych, którzy we wrześniu 1939 roku bronili Warszawy przed agresją III Rzeszy, 6 września 2016, w rocznicę powołania Ochotniczej Robotniczej Brygady Obrony Warszawy, Warszawska Komisja Środowiskowa IP zorganizowała pikietę pod hasłem „Nigdy więcej wojny, nigdy więcej nacjonalizmu!"

WARSZAWSKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA OZZ IP

Wydarzenie nie miało tylko historycznego charakteru. W kontekście tragiczniej rocznicy wybuchu II Wojny Światowej chcieliśmy zwrócić uwagę na niepokojące tendencje w Polsce i Europie: gwałtowny wzrost nacjonalistycznych tendencji oraz coraz częstszą w mediach i na politycznych salonach retorykę wojenną.

„Straszenie wojną podsyca nacjonalizm i wzmacnia podziały. Atmosfera strachu upowszechnia przemoc, także tę codzienną, między zwykłymi ludźmi. Chcemy przypomnieć, że to kapitalizm, ze swoim egoizmem, nastawieniem na zysk, koniecznością ekspansji – wywołuje wojny." mówiła Katarzyna Rakowska, przedstawicielka Inicjatywy Pracowniczej.

Głos zabrała także przedstawicielka partii Razem – Julia Zimmermann: „Do walki stawali nie wielbiciele broni i chłopcy bawiący się w wojnę, ale zwykli mieszkańcy Warszawy, różnych wyznań i narodowości, robotnicy, inteligenci, działacze związkowi i członkowie PPS-u. Tych właśnie ludzi odsądza się dzisiaj od czci i wiary, władze obwieszczają triumfalnie dekomunizację ulic, która w praktyce ma doprowadzić do usunięcia z pamięci społecznej ludzi lewicy i ich wizję Polski. Ta pamięć jest szczególnie istotna, teraz kiedy władze kolejny raz pozwala brunatnej fali zalewać nasze ulice".

Antoni Wiesztort z kolektywu Syrena przypomniał, że II wojna światowa była nie tyle zesłaniem diabła na ziemię, ile kulminacją kryzysu społecznego. „W Warszawie przedwojennej był m.in. dramatyczny głód mieszkaniowy. Gdy 97% miasta leżało w rękach prywatnych, najmniejsze klitki kosztowały krocie, a na pokój przypadały 3–4 osoby. Lewica i anarchiści walczyli z wyzyskiem opartym na własności prywatnej, nacjonaliści zaś głosili hasła „Żydzi na Madagaskar!". „Rozwiązania" nacjonalistów ostatecznie wcielił w życie Hitler, pozostawiając Warszawę zniszczoną w 87%. Stolicę odbudowano społecznym kosztem, a dziś po reprywatyzacji publicznego majątku, nacjonaliści milczą o wzbogacaniu się przez potomków szmalcowników i utrudniają organizowanie się anarchistom i lokatorom przeciwko prywatnym zyskom, bredząc w zamian o Żydach, „komuchach" i potrzebie zbrojeń. Jeśli chcemy żyć w domach, a nie w koszarach lub trumnach, musimy wydać walkę przepaściom społecznym".

Między przemówieniami uczestnicy skandowali „Nigdy więcej wojny i nacjonalizmu!" oraz „Wojna klasowa nie narodowa".

W obchodach wzięło udział ponad 60 osób. Po przemówieniach złożono kwiaty pod tablicą upamiętniającą Robotniczą Brygadę Obrony Warszawy na ul. Wareckiej. Organizatorzy i organizatorki zapowiedzieli, że o cywilnej obronie Warszawy oraz ofiarach wojny i nacjonalizmu będą przypominać co roku 6 września. ●

HISTORIA

*Han pasado? No pasarán!**

W całej Polsce trwa tzw. dekomunizacja patronów i patronek ulic i placów. W jej ramach usuwa się z przestrzeni publicznej nazwiska i ugrupowania niewygodne z punktu widzenia obowiązującej dziś wizji historii. Mimo że obrońcy ulicy imienia Dąbrowszczaków, polskich ochotników Hiszpańskiej Wojny Domowej, mają przeciwko sobie polityków oraz prawicowe bojówki, to walka o warszawską ulicę nadal trwa

JEREMI MUNOZ

22 października 2016 r. w kawiarni „Dzika strona Wisły" znajdującej się niedaleko ul. Dąbrowszczaków odbyły się obchody 80. rocznicy utworzenia Brygad Międzynarodowych oraz batalionu im. J. Dąbrowskiego. Niestety podczas pokazu filmu dokumentalnego „Brygady. Legendarna solidarność" doszło do tchórzliwego ataku – trzech zamaskowanych sprawców wrzuciło do pomieszczenie pełnego ludzi wojskowy granat dymny. Sprawcy natychmiast uciekli, a dzięki szybkiej reakcji uczestników spotkania, granat z odręcznym napisem *Han pasado!* (hiszp. – Przeszliśmy! – zawołanie nacjonalistów po wygranej Wojnie Domowej w Hiszpanii, odpowiedź na hasło republikanów *No pasarán!* – Nie przejdą!) został wyrzucony na ulicę. Ponad trzydzieści osób wyszło następnie przed lokal, żeby wspólnie odśpiewać „Warszawiankę" i inne pieśni rewolucyjne, dając tym samym jednoznacznie znać, że nie dadzą się zastraszyć. Sam atak odbił się szerokim echem w niemal wszystkich stołecznych mediach, organizatorzy dostali wiele wyrazów solidarności zarówno od międzynarodowej społeczności dbającej o pamięć o Brygadach Międzynarodowych, jak i od potomków Dąbrowszczaków i ludzi ze świata kultury (m.in. od Agnieszki Holland).

Również w październiku inicjatywa „Łapy precz od ul. Dąbrowszczaków", w której aktywni są również działacze Inicjatywy Pracowniczej, wspólnie z mieszkańcami ulicy oraz aktywistami partii Razem zebrali 1697 podpisów od Warszawiaków mieszkających w okolicy bronionej ulicy. Petycja przeciwko zmianie nazwy ulicy została następnie przekazana warszawskim radnym, którzy byli zaskoczeni ilością złożonych podpisów. Kampania upominająca się o polskich ochotników i ochotniczki Brygad Międzynarodowych odnosi sukcesy i jest już rozpoznawalna wśród mieszkańców Warszawy czego dowodem jest m.in zainteresowanie mediów. W styczniu 2017 roku „Łapy precz…" otrzymały nagrodę czytelników warszawskiego wydania „Gazety Wyborczej" za najlepszą inicjatywę minionego roku.

Temat polskiego udziału w wojnie domowej w Hiszpanii został podjęty także przez cieszący się dużym uznaniem historyczny kwartalnik „Karta". To właśnie wspomnienia Dąbrowszczaków są okładkowym tematem 90 numeru pisma, do współpracy przy którym zaproszono warszawskich aktywistów.

Ostateczna batalia o zachowanie nazwy ulicy odbędzie się prawdopodobnie w najbliższych miesiącach – „ustawa dekomunizacyjna" pozostawia bowiem samorządom czas na usunięcie nieprawomyślnych nazw do września 2017 r. Na obecną chwilę Rada Warszawy nie zajęła żadnego stanowiska w tej sprawie. Jest jednak bardzo prawdopodobne, że radni PO, którzy stanowią w niej większość, wykorzystają ten temat do politycznych przepychanek z radnymi PiS-u, ustawiając się w roli tych, którzy rzekomo słuchają głosu mieszkańców. Gdy jednak przypomnimy sobie, że wszyscy posłowie PO głosowali w Sejmie za przyjęciem „ustawy dekomunizacyjnej" zobaczymy, że obie partie grają do tej samej bramki, walcząc z lewicową historią obecną w nazwach polskich ulic. ●

Kontakt: **https://www.facebook.com/Bohaterowie1936/**

* *Han pasado? No pasarán!* (hiszp.) – Przeszli? Nie przejdą!

Ochotnicza Robotnicza Brygada Obrony Warszawy

6 września 1939 roku PPS powołała formację nazwaną Ochotniczą Robotniczą Brygadą Obrony Warszawy. W tym samym czasie władze II RP podjęły decyzję o ewakuacji z kraju. Pomysłodawcami Brygady byli Zygmunt Zaremba oraz kapitan Marian Kenig. Na radiowe wezwanie do obrony miasta w ciągu zaledwie sześciu dni zgłosiło się ponad sześć tysięcy ochotników – w większości z PPS-u i związków zawodowych, ale dołączali również bundowcy, komuniści, ludowcy i bezpartyjni.

Jako że Dowództwo Obrony Warszawy złożone było w znacznej części z rozpolitykowanych oficerów sztabowych związanych z przedwojennym Obozem Zjednoczenia Narodowego, mimo trwającej wojny obawiano się wydania lewicowym ochotnikom broni i mundurów. Brygada pełniła więc głównie funkcje pomocnicze: ratowała z mieszkańcami majątek ze zbombardowanych kamienic, gasiła pożary, brała udział w pracach fortyfikacyjnych, otrzymywała również zadania dywersyjno-wywiadowcze. Część członków skierowano do uzupełnienia frontowych jednostek armii, a gdy prezydent stolicy Stefan Starzyński, próbował ratować reputację dotychczasowej władzy organizując swój własny batalion, zasilono go grupą czterystu ochotników. 23 września podjęto decyzję, że w oparciu o Brygadę zostanie odtworzona 13 Dywizja Piechoty, która następnie zajęła pozycje w północnej dzielnicy Żoliborz. Gdy 28 ogłoszono kapitulację, ochotników zaskoczyła ta wiadomość. Po latach ich dowódca Marian Kenig wspominał: „Oni poszli do brygady, aby się bić z faszystami, a nie kapitulować przed nimi. Rozkaz złożenia broni i rozejścia się do domów potraktowali jako wyraźny objaw zdrady. […] Większość ochotników brygady stanowili warszawiacy. Wstąpili oni do niej, aby bronić swego miasta – to było ich celem". Gdy o mało nie doszło do linczu na oficerach, kapitan Kenig zgłosił się na zakładnika i pod bronią skierował się z żołnierzami do Cytadeli Warszawskiej, gdzie po upewnieniu się, że kapitulacja miasta jest faktem, brygada została rozformowana.

Zapomniana historia Brygady pokazuje, że ruch robotniczy walczący przez wiele lat II RP z faszyzmem i autorytaryzmem, a także konsekwentnie potępiający politykę władz Polski wobec III Rzeszy, jako jedyna zorganizowana, niezależna siła polityczna zaznaczył swoją obecność w wojnie obronnej 1939 roku. Charakter udziału robotników i lewicy w tych starciach dobrze oddaje fragment wiersza *Ojciec* Teofila Głowackiego: „Kiedy płachtę wojennej pożogi / faszyzm zdołał rozpostrzeć nad światem / nie pod hasłem «ojczyzny i Boga» / szedłem bronić warszawskich rogatek / Ale nasza robocza sprawa / wymagała, by chwycić karabin / Pokazała czerwona Warszawa / twarde pięści brunatnym drabom".

Stanowisko w sprawie tzw. dekomunizacji ulic w Warszawie

Jako warszawskie komisje Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa pracownicza, chcemy jasno sprzeciwić się planom tak zwanej dekomunizacji, czyli wymuszanej przez rząd zmiany nazw szeregu ulic w naszym mieście. Wstępna lista nazw ulic przeznaczonych do zmiany ma jeden cel: usunięcie pamięci o radykalnej lewicy społecznej, w tym o działaniach ruchu związkowego.

Przygotowując listę nazw ulic przeznaczonych do tzw. dekomunizacji, radni i radne Prawa i Sprawiedliwości, kierowali się jednym tylko kluczem – powiązaniem patronów i patronek z organizacjami związanymi z ruchem komunistycznym. W naszej opinii powiązania te nie są wystarczającą przesłanką do wymazywania z przestrzeni publicznej osób i organizacji związanych z historią ruchu pracowniczego.

Sytuacja społeczno-ekonomiczna robotników i robotnic przed wojną była często tragiczna, a ich prawa polityczne pod wieloma względami mocno ograniczone. Represjonowanie ruchu pracowniczego było normą, a wiele strajków i demonstracji krwawo pacyfikowały władze II RP. Wyzysk i nędza ludzi pracy często kierowały ich sympatie w kierunku ruchu komunistycznego obiecującego zmianę panujących stosunków społecznych. Niezależnie od współczesnej oceny doktryny komunistycznej, niekwestionowanym faktem jest, że patroni i patronki ulic przeznaczonych do „dekomunizacji" w dwudziestoleciu międzywojennym stawali w obronie praw pracowniczych i związkowych, a podczas II Wojny Światowej podjęli walkę z hitlerowskim okupantem i w większości zginęli w masowych egzekucjach lub katowniach gestapo.

Kilkunastu z patronów i patronek planowanych do „dekomunizacji" należało przed wojną do związków zawodowych – między innymi do związków włókniarzy, robotników skórzanych, murarzy, metalowców, czy tokarzy (Franciszek Ilski, Witold Kokoszko, Jan Szymczak, Jan Kędzierski i in.). Część z nich za swoją działalność i udział w strajkach była więziona (Anastazy Kowalczyk, Bolesław Gidziński, Kazimierz Grodecki i in.). Inni byli ich obrońcami podczas procesów (Teodor Duracz, Jadwiga Kokoszko). Kilkoro było aktywnymi działaczami oświaty robotniczej (m.in. Piotr Gruszczyński), czyli inicjatyw edukacyjnych, które – wobec słabej organizacji publicznego szkolnictwa przed II Wojną Światową – były często jedyną formą nauki dostępną dla uboższych klas. Paru pamiętało jeszcze czasy walki z caratem i rewolucji 1905 r. (Lucjan Rudnicki, Antoni Kacpura, Michał Sobczak). Co najmniej dwóch było aktywnie zaangażowanych w tworzenie Ochotniczych Robotniczych Batalionów Obrony Warszawy podczas walk obronnych w 1939 r. (Józef Balcerzak, Mieczysław Ferszt), a trzy osoby brały udział w Powstaniu Warszawskim (Wacław Szadkowski, Jan Szałek, Helena Kozłowska). „Dekomunizacja" ma objąć także organizatorów żydowskiego ruchu oporu w getcie warszawskim (Józefa Lewartowskiego i Edwarda Fondamińskiego).

Z przestrzeni publicznej Warszawy zniknąć mają także nazwy ulic upamiętniających lewicowe formacje zbrojne walczące z faszyzmem i hitlerowską okupacją: ul. Dąbrowszczaków, ul. Związku Walki Młodych oraz Aleja Armii Ludowej. Tysiące członków i członkiń tych organizacji zginęło walcząc o wolność i świat bez wyzysku. Nasze szczególne oburzenie budzi planowana „dekomunizacja" ulicy Dąbrowszczaków, która upamiętnia polskich ochotników i ochotniczki, którzy i które jako pierwsi zbrojnie wystąpili przeciwko faszyzmowi podczas Wojny Domowej w Hiszpanii w latach 1936-1939. Radnym m.st. Warszawy chcemy w tym miejscu przypomnieć, że Dąbrowszczacy, stając w obronie Republiki przeciwko puczowi generała Franco, bronili m.in. prawa pracowników i pracownic do tworzenia związków zawodowych. Po zwycięstwie Franco, wspieranego przez nazistowską III Rzeszę i faszystowskie Włochy, setki tysięcy członków i członkiń hiszpańskich związków zawodowych zginęło podczas „białego terroru" a hiszpańskiej klasie pracującej na ponad 30 lat odebrano prawo do tworzenia niezależnych i samorządnych organizacji pracowniczych.

Planowana w Warszawie dekomunizacja oznacza likwidację tradycji strajków, wystąpień zbrojnych w walce o lepsze jutro, tradycji walk społecznych o poprawę warunków życia ludzi pracy, tradycji antyfaszystowskiego oporu, tradycji internacjonalizmu i ponadnarodowej współpracy ruchu pracowniczego. Ponieważ jest to część także naszej, związkowej tradycji i tożsamości, chcemy jednoznacznie zakomunikować warszawskim radnym: *Nie ma na to naszej zgody!*

Warszawska Komisja Środowiskowa
Komisja Zakładowa w Narodowym Instytucie Audiowizualnym
Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych
Komisja Środowiskowa Pracowników Sztuki
Komisja Zakładowa w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN
Międzyzakładowa Komisja Pracujących w Gastronomii

PUBLICYSTYKA

Blues pickera

W Amazonie zacząłem pracować kilka miesięcy temu. Jeżdżę wózkiem widłowym w magazynie WRO 1. „W magazynach, gdzie pracują wózki widłowe wypadki śmiertelne zdarzają się średnio raz na dwa lata. W zeszłym roku nie mieliśmy żadnego" – powiedział mi facet z działu szkoleń podczas egzaminu wewnętrznego. Uznałem to za dobry dowcip. Ale w gruncie rzeczy nie ma w tym nic śmiesznego

RAFAŁ WORYŚ

Magazyn Amazon WRO 1 znany jest przede wszystkim z dwóch rzeczy: składuje się tam towary o dużych gabarytach i ze względu na przepisy BHP pracują tam niemal wyłącznie faceci. W odróżnieniu od WRO 2 z jego trzema piętrami, WRO 1 ma tylko jeden poziom i półpiętro. Stojąc na podnośniku można niemal ogarnąć wzrokiem cały ogrom magazynu i wszystkie jego działy: windy, linie *packu*, doki oraz ściśle ogrodzony obszar, gdzie pracują wyłącznie roboty, znany oficjalnie jako WRO 3. Na wielkiej, otwartej hali wznoszą się rzędy półek wysokiego składu. Wśród nich, na specjalnych wózkach, pracują operatorzy PIT. Kilka miesięcy temu zatrudniono mnie jako operatora wózka widłowego na *picku* we WRO 1. Oto garść moich spostrzeżeń.

Praca na wysokim składzie w magazynach Amazona potrafi być niebezpieczna. Wózek widłowy typu EPT, nazywany również order picker, podnosi kosz wraz z operatorem na wysokość do 7 metrów. Stąd, pomagając sobie w razie potrzeby specjalną haczką, trzeba ściągać towary: od samochodowych wycieraczek po telewizory i 20 kilowe worki z jedzeniem dla psów. Wózek jest rzekomo niewywracalny, lecz na dużej wysokości kosz z operatorem kołysze się niepokojąco. Wózki są jednak najbardziej niebezpieczne, kiedy poruszają się po ziemi. Ordery są ciężkie. Nawet przy małych szybkościach zderzenie z półką, człowiekiem lub innym wózkiem może się skończyć katastrofą. Ostrożność byłaby zatem jak najbardziej wskazana.

Operator ordera jest w zasadzie zwyczajnym *pickerem* na kółkach. Jego praca polega na jeżdżeniu z miejsca na miejsce i zbieraniu wskazanych przez skaner towarów do kosza. Płaca jest taka sama. Pracuje się w pozycji stojącej i po 10 godzinach nogi bolą tak samo, jak innych. Normy nieco mniejsze, ale na wózku można pracować tylko tak szybko, jak jego mechanizm pozwala. Jednak jeździć trzeba cały czas. Pracujemy dokładnie w tych samych alejkach, gdzie pracują inni wózkowi, personel sprzątający, *stowerzy* (tj. pracownicy rozkładający towary) i *pickerzy* pracujący na „glebie" (to znaczy popychający wózki ręczne i zbierający towary z niskich półek).

W okresie *peaku*, czyli szczytu, kiedy firma tymczasowo zwiększa zatrudnienie, między półkami zaczyna robić się naprawdę tłoczno. I tu zaczynają się problemy. Przepisy BHP wymagają, aby wózki poruszały się według ścisłych reguł. Alejki są jednokierunkowe a wymijanie innych – nie tylko innych wózków, lecz także pieszych – jest ściśle zabronione. Kiedy ktoś zablokuje ci drogę do kolejnej lokacji, musisz stać i czekać aż skończy. Oczywiście znacznie spowalnia to pracę.

Mimo że, pracownik nie ma wpływu na swoje wyniki, to i tak indywidualnie za nie odpowiada. Przełożeni regularnie przypominają o normach i rozdają *feedbacki* tym, którzy ich nie wyrabiają. Liderzy pownni niby wiedzieć, jakie są realia pracy w szczycie i brać na to poprawkę, jednak system wymaga od nich, by patrzyli przede wszystkim na statystyki produktywności. Reprymendy ze strony kierownictwa za zbyt niskie wyniki są denerwujące, ale kiedy dostaje się je w sytuacji, gdy nie można nic zrobić by je poprawić – potrafią naprawdę wyprowadzić z równowagi. Dlatego też wielu operatorów, żeby wyrobić się z pracą, prędzej czy później zaczyna łamać przepisy BHP.

Stara pracownicza mądrość głosi, że „kask nie chroni głowy pracownika tylko dupę kierownika". Zasady BHP mają przede wszystkim chronić firmę przed odpowiedzialnością za wypadki. Przerzuca to winę na pracownika, który nie zastosował się do jakiegoś drobnego przepisu. W Amazonie wszyscy wiedzą, że inspektorzy BHP są po stronie pracodawcy. W przypadku kasku wystarczy napisać na nim swoje imię flamastrem, żeby złamać zasady bezpieczeństwa „naruszając integralność odzieży ochronnej" (!), a tym samym wziąć na siebie odpowiedzialność za wszystkie sytuacje, gdy np. zostanie on rozbity (razem z głową) przez spadający z wysokości zestaw hantli. Amazona specjalnie nie obchodzi to, że warunki pracy i oczekiwania kierownictwa wyraźnie kłócą się z przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa. Liczy się tylko to, że system działa. Ryzyko spada na operatorów, zaś zwiększona produktywność przynosi firmie korzyści.

Sytuacji na wysokim składzie nie poprawia stosowane przez Amazon podejście do zatrudniania nowych operatorów. Było to szczególnie istotne w przedświątecznym *peaku*, kiedy znacznie zwiększono ilość wózków w magazynie. Kierownictwo uznało najwyraźniej, że najefektywniejszą metodą śrubowania norm pracy operatorów będzie: zatrudnić jak najwięcej osób, dać im byle jakie szkolenie, rzucić na magazyn, a następnie stopniowo eliminować tych, którzy popełniają błędy lub wywołują wypadki. Nowo zatrudniani operatorzy bez kwalifikacji otrzymywali na koszt firmy szkolenie z obsługi wózków widłowych i musieli przejść egzamin wewnętrzny. Szkolenie było prowadzone przez zewnętrzną firmę i trwało zaledwie trzy dni. Szkoleniowcy mogli w tym czasie wyjaśnić jedynie najbardziej podstawowe zasady obsługi. Wiele rzeczy (np. wszystkie procedury awaryjne) było jedynie pokazywanych, bez możliwości wypróbowania ich w praktyce.

Około dwunastoosobowa grupa miała do dyspozycji jedynie niewielki placyk i po jednym wózku każdego typu (czyli w sumie cztery), więc okazji do jeżdżenia nie było zbyt wiele. Na dodatek szkoleniowcy z zewnętrznej firmy w ogóle nie znali wewnętrznych zasad Amazona dotyczących poruszania się po magazynie. Przez egzaminy przepuszczano natomiast wszystkich, niezależnie od poziomu uzyskanych kompetencji. I tak „przeszkoleni" operatorzy zostali posłani od razu na halę i poinformowani, że jeśli popełnią jakiś błąd BHP, to licencja na wózek zostanie im odebrana. Jeśli nie chciało się stracić czerwonego *badża* uprawniającego do jazdy wózkiem, wszystkiego trzeba było uczyć się na żywo od starszych stażem kolegów. Kolejne grupy „szkolono" przez cały październik i listopad. Wśród nowych panowała szczególnie wysoka rotacja, a na wysokim składzie szczególnie duże napięcie i parszywa atmosfera pracy.

…kask nie chroni głowy pracownika tylko…

Dodatkowo, od jakiegoś czasu kierownictwo próbuje zaostrzyć dyscyplinę wychodzenia na przerwy. Ponoć dostali taki nakaz z samej góry. Nie dajemy się jednak i w milczącym porozumieniu nadal kończymy pracę na 5-10 minut przed czasem, stosując dziesiątki sztuczek, aby oszukać amazońskie systemy kontroli. W miejscach jak WRO 1 nawet takie drobiazgi nabierają dużego znaczenia. ●

PUBLICYSTYKA

Jest za pięć dwunasta – o kulisach organizowania Strajku Kobiet we Wrocławiu

Ten artykuł jest podsumowaniem organizacyjnej pracy wokół protestów społecznych związanych z groźbą zaostrzenia ustawy aborcyjnej, m.in. Strajku Kobiet. To relacja jednej z działaczek zaprzyjaźnionej z nami grupy feministycznej Inicjatywa 8 Marca. Poniżej przedrukowujemy także odezwę grupy na Strajku Kobiet

KAROLINA — INICJATYWA 8 MARCA

Osiemnastego czerwca Ewa z wrocławskich Dziewuch krzyczała: „Jest za pięć dwunasta!", gdy ulicami Warszawy i Londynu szedł Marsz Godności. Jest za pięć dwunasta dla kobiet, bo za chwilę nie będzie można złożyć podpisu pod ustawą o liberalizacji prawa aborcyjnego. „Ogłaszam Godzinę K.!" – kilka miesięcy później oznajmiła Marta podczas Czarnego Poniedziałku. Dwie różne grupy, ten sam rok, ten sam temat. I dziwny nacisk na czas.

Uczestniczyłam, mniej lub bardziej, w organizacji obu tych wydarzeń. Nie powiem grupach, bo to nie były grupy. Dziewuchy Dziewuchom Wrocław spotykały się spontanicznie: Natalia założyła na Facebooku miejscową grupę Dziewuch, Ewa zaproponowała spotkanie. I tak wiele wrocławskich grup aktywistycznych, partii, działaczek i zupełnie prywatnych osób trafiło do Panato, otwartej na różną działalność kawiarni. Na dyskusję nie było wiele czasu i było to widać. Zwłaszcza że było dużo do roboty. Bo trzeba było zrobić pikietę, później happening, no i marsz. Na pierwsze spotkania zawsze przychodziła ktosia z Inicjatywy 8 Marca, która we Wrocławiu jest dla mnie najważniejszą i pierwszą grupą feministyczną. Trochę robiłyśmy tam za „ciocie dobre rady" – jak pracować w grupie niehierarchicznej, jak zorganizować demonstrację. Jasne, nie my jedne miałyśmy doświadczenie, ale wydaje mi się, że najbardziej się w to zaangażowałyśmy. Przynajmniej na początku, bo później zawiązała się ściślejsza grupa – a przynajmniej tak mi się zdawało.

Ewa, Natalia, Paulina, Ada, Monika, Ania, Xavier i ja. Na spotkaniach pojawiały się inne osoby, czasami jeszcze inne osoby coś robiły, ale my spędzałyśmy ze sobą niemalże 24h na dobę online, będąc pod telefonami, organizując właściwie przez cały czas, jaki tylko miałyśmy. To były trzy tygodnie bardzo intensywnej pracy, a potem co? Potem byłyśmy zmęczone. Nadal chciałyśmy coś robić, ale nie było szans działać tak dalej. Po pierwszej pikiecie, na której było około 600 osób – bardzo dużo jak na Wrocław – miałyśmy energię. Po happeningu, na którym nie pojawiła się nawet setka, emocje opadły. Została nasza ósemka, dziewczyny z Inicjatywy, które pojawiały się co jakiś czas i czasami ktoś, kto po prostu wpadał, ale nie zostawał. Zaczęłyśmy myśleć, co chcemy robić i jak. Chciałyśmy być głosem Dziewuch z grupy na Facebooku – ale to było niemożliwe, bo nas była ósemka, w miarę zgrana ideologicznie, a tam było kilkanaście tysięcy różnych osób. Chciałyśmy tworzyć spójną grupę, ale miałyśmy różne doświadczenia: praca w NGO-sach, brak doświadczenia, ja – ciągnąca w stronę grupy nieformalnej czy ktoś – ciągnący w stronę anarchistyczną. Najbardziej ścinałyśmy się chyba o słowo „liderka".

Liderka to osoba, która przewodzi. Dla mnie oczywiste jest, że jest to osoba, która ma władzę. Nie było tak dla wszystkich: „Liderka to tylko ta, która napędza działania innych", „My wszystkie jesteśmy liderkami". Nigdy nie dostałam odpowiedzi na pytanie, komu w takim razie przewodzimy. A oczywiste było, że nie dzielimy się równo rolami: były osoby, które zajmowały się rzeczami bardziej uciążliwymi czy mniejszymi i takie, które stały na piedestale, krzycząc na marszach. I dziwnym trafem ten rozkład zawsze się powtarzał. Nie podobało mi się to. Ale największym problemem okazało się dyskusyjne zbieranie przez część Dziewuch podpisów pod projektem ustawy Ratujmy Kobiety oraz sytuacja, kiedy na happeningu Za pięć dwunasta niespodziewanie pojawiła się liderka z centralnego komitetu i nikt nie zaprotestował, gdy zmieniła koncepcje akcji ot tak, na dziesięć minut przed występem – dla mnie to było za wiele. I najwyraźniej nie tylko dla mnie, bo była to ostatnia akcja, którą zorganizowały Dziewuchy Dziewuchom Wrocław.

Pisząc to po kilku miesiącach, spisuję tak naprawdę swoje refleksje. Pełne smutku, bo to była grupa, która przez chwilę bardzo dobrze działała, było w niej pełno energii do pracy, pomysły pojawiały się na pstryknięcie palca. Była bardzo płodna. Ale nie potrafiłyśmy dogadać się co do zasad działania. Trochę wyrzucam sobie, że tak mocno naciskałyśmy (my, to znaczy Inicjatywa 8 Marca) na grupę niehierarchiczną. Bo chociaż ja w grupie o ustalonej hierarchii nie mogłabym działać, to może dziewczyny ukonstytuowałyby się w swoim własnym tempie i działały nadal? A może wcale nie i ta grupa miała opierać się jedynie na więzach koleżeńskich i być krótkotrwała. To tylko gdybanie. Ale wciąż szkoda mi tej energii.

Podobna energia pojawiła się przy Czarnym Poniedziałku. Wtedy zupełnie znikąd pojawiły się trzy inne dziewczyny, które postanowiły oprotestować propozycję zaostrzenia ustawy. Pojawiły się dziewczyny z Dziewuch, pojawiła się też Marta z KOD-u, która rzuciła w wywiadzie frazę „Czarny Poniedziałek". I tak to ruszyło. Jednak tym razem coś było inaczej – wiadomo było, kto jest liderką. Dlatego też, po wielkim sukcesie, jakim była największa demonstracja w historii współczesnego Wrocławia, zniknęłam z grupy. Nie chciałam być tzw. koordynatorką lokalną czy też regionalną, wolontariuszką liczącą ankiety ludzi z grupy na Facebooku.

Ta grupa, tak czy inaczej, wciąż działa, zorganizowała kolejny marsz – Lady Nights. Marta zapowiedziała kolejne wydarzenia na ósmego marca.

Tylko że ja nie do końca wiem do czego dąży ta grupa, co za nią stoi, jakie przekonania. Co je łączy poza brakiem zgody na zaostrzanie ustawy. Bo nawet niekoniecznie chęć liberalizacji obecnej ustawy.

Trudno jest mówić o jakichś skutkach tego, co się wydarzało w tym roku; jeszcze na to za wcześnie. Ale z perspektywy osoby, która była w sercu akcji, a jednocześnie nie była bezkrytyczna, czuję potrzebę stwierdzenia, że wszystkie te działania są bardzo doraźne. Jasne, są odpowiedzią na rzeczywistość, ale coraz silniej mam wrażenie, że są odpowiedzią kontestacyjną, nie proponującą nic w zamian.

Mam niesamowite wrażenie, że obie te grupy bezustannie patrzą na zegarek i śpiesząc się, nie mają czasu by zatrzymać się i pomyśleć, co tak naprawdę chcą powiedzieć. I tylko, pomiędzy ich wypowiedziami, słychać nieustanne tik-tak, tik-tak…

Dzisiaj, z perspektywy czasu, wciąż trudno powiedzieć, co udało się tym grupom. Dziewuchy Dziewuchom we Wrocławiu na pewno udowodniły, że kobiety mogą się zmobilizować. Czarny Protest z pewności skorzystał z tego osiągnięcia i wyprowadził na ulice Wrocławia 20 tysięcy ludzi. Udało się też osobą zorganizować międzynarodową akcję Ogólnopolski Strajk Kobiet 8 marca. To, co jest ważne, to fakt, że obie te grupy miały konkretny cel: powstrzymać zaostrzenie ustawy antyaborcyjnej. Cel ten, tymczasowo, osiągnęły. Wydaje mi się, że głównym problemem obu grup jest fakt, że ich liderkom wydaje się, że stoją na czele ruchów społecznych. Tyle że tych ruchów nie ma, bo nie ma programów, który mówiłby, jaki jest sens ich istnienia. I nie wydaje się, żeby budowało się tu jakiekolwiek społeczeństwo obywatelskie. •



Fot. Aleksandra Nowysz

Walka pracownicza nie zna granic!

Weź udział w Międzynarodowym Dniu Akcji 1 Maja 2017

KOMITET DS. MIĘDZYNARODOWYCH FAU NIEMCY

Nasze społeczeństwo wkroczyło w fazę populizmu, jakiego nie doświadczyliśmy w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Wyzysk pracowników i osób wykluczonych napędzany jest przez nacjonalistyczną i rasistowską retorykę, podżegającą ludzi przeciwko sobie nawzajem. Temu obrazowi świata pełnego nowych murów – zarówno na granicach, jak i w umysłach – musimy przeciwstawić projekt, który jest w stanie rozbić je wszystkie, a w ich miejsce stworzyć więzi między nami, pracownikami, oparte na solidarności i pomocy wzajemnej. Zamiast kultywować to, co nas dzieli, powinniśmy skupić się na tym, co nas łączy w walce o lepsze warunki życia i – zgodnie z dążeniami anarcho-syndykalizmu – walczyć o świat bez wyzysku i dominacji.

FAU [Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter Union – Wolny Związek Pracowników i Pracownic] wzywa wszystkie osoby, inicjatywy, kolektywy i oddolne związki zawodowe, do wzięcia udziału w międzynarodowym dniu akcji na temat: „Praca i migracja". W dniu 1 Maja, chcemy wyrazić solidarność klasową z migrantami poprzez międzynarodową mobilizację przeciwko panującej ksenofobii, rasizmowi i nacjonalizmowi, które są bronią państwa i kapitału. Nasza walka z rasizmem skierowana jest przeciwko systemowi kapitalistycznemu, który opiera się na skrajnych nierównościach i – dla zapewnienia własnej ciągłości – zależny jest od podziałów społecznych.

Pracownikami w szczególnym stopniu wyzyskiwanymi i pozbawionymi uprawnień w naszym społeczeństwie są migranci, którzy – w wyniku rasistowskiej polityki migracyjnej – skazani są bądź na nielegalne zatrudnienie, zakazy pracy lub pracę przymusową. Zatrudniani głównie w branży gastronomicznej, sprzątającej czy budowlanej, o niskim poziomie uzwiązkowienia (lub żadnym), mają niewielkie możliwości walki z rosnącą prekaryzacją warunków pracy. Z kolei – oparte na idei dialogu społecznego – związki zawodowe „głównego nurtu" wykazują niewielkie zainteresowanie w organizowaniu (nielegalnych) migrantów lub wspieraniu ich w walce o prawo do pobytu, czy też przeciwko barierom prawnym. Wręcz przeciwnie, koncentrując się na pracownikach zatrudnionych na stałe i kierując się logiką gospodarki narodowej, pogłębiają jedynie podziały społeczne.

Obecnemu stanowi rzeczy należy przeciwdziałać za pomocą solidarności i samoorganizacji – tak jak w przypadku naszych kolegów z Rumunii, którzy byli wyzyskiwani na placu budowy centrum handlowego w Berlinie (Mall of Berlin). Zmuszeni do życia i pracy w skandalicznych warunkach, zostali oni oszukani na wygrodzeniu i spotkali się z groźbami. Samoorganizacja w FAU i wspólna walka pracownicza doprowadziły do tego, że Mall of Berlina został przemianowany na „Mall of Shame" i stał się symbolem wyzysku migrantów w Niemczech. Tak oto, poprzez skuteczny opór przeciwko wyzyskowi, odpowiedzieliśmy na próby skierowania społecznej nienawiści przeciwko pracownikom z Europy Południowo-Wschodniej. Również w obecnych planach, by zmuszać uchodźców do podejmowania nieodpłatnej pracy w Niemczech, dostrzegamy próbę wykluczania i obniżania standardów pracy, co w konsekwencji negatywnie wpłynie na sytuację wszystkich pracowników. Jako klasa pracownicza powinniśmy solidarnie stawiać opór i walczyć nie tylko o prawo do swobodnego przemieszczania się dla wszystkich, ale także przeciwko wyzyskowi usankcjonowanemu przez rasizm.

Zgodnie z tradycją 1 Maja, wzywamy do solidarności z migrantami, by wspólnie protestować przeciw prekaryjnym warunkom pracy, przeciw kapitalistycznemu wyzyskowi, przeciw rasistowskiemu reżimowi granicznemu. Bez względu na to, jaką formę te protesty przyjmą – strajku, manifestacji, akcji informacyjnej, performance; nie ważne, czy na lokalnym lub ponadregionalnym poziomie; niezależnie od tego, czy jesteś pracownikiem/cą, osobą bezrobotną, studentem/tką, emerytem/ką, migrantem/ką lub uchodźcą/czynią, ważne jest, że wszyscy mają możliwość samoorganizacji przeciwko wyzyskowi. Tylko dzięki solidarności międzynarodowej i transgranicznej działalności związkowej, możemy stawiać opór kapitalizmowi. Dołącz do nas, by pod hasłem: *Walka pracownicza nie zna granic!* wspólnie przeprowadzić akcję z okazji 1 Maja. Wspólnie będziemy budować mosty, tam gdzie inni chcą wznosić mury.

W razie jakichkolwiek pytań, zgłaszajcie się do nas. Jesteśmy otwarci na wszelkie pomysły i komentarze. Cieszylibyśmy się z Waszego udziału w akcji 1 Maja: **mai2017@fau.org**

ZAGRANICA

Największy w dziejach świata strajk generalny, o którym prawie nikt nie słyszał



Fot. www.nfpe.blogspot.com

W czasach, gdy tak wiele możemy przeczytać o przeobrażeniach walk pracowniczych i odchodzeniu pewnych „tradycyjnych" metod do lamusa, Indie stają się areną największego strajku generalnego w historii. Gdyby nie chodziło o azjatyckie państwo, które wciąż tak często postrzegamy przez pryzmat często krzywdzących stereotypów, globalne oddziaływanie strajku przeprowadzonego 2 września 2016 roku byłoby zapewne znacznie silniejsze. Jakie wnioski powinniśmy wysnuć z ciszy medialnej towarzyszącej tak wielkiemu protestowi pracowniczemu?

JACEK DROZDA

Szacunki dotyczące liczby uczestników strajku są niezwykle zróżnicowane. Według danych prezentowanych przez 10 central związkowych, które zwołały strajk, miał on objąć około 180 milionów osób. Oznacza to, że wrześniowe zatrzymanie produkcji w zakładach przemysłowych, wstrzymanie świadczenia usług w urzędach i bankach, zamknięcie sklepów i wielu instytucji publicznych na 24 godziny stanowiło prawdopodobnie najliczniejszy w historii ludzkości jednorazowy zryw przeciwko gospodarce kapitalistycznej. Liczby robią na nas wrażenie, zwłaszcza że próżno było w polskich i światowych mediach głównego nurtu szukać informacji o przebiegu strajku. Czy możemy mówić o rasizmie informacyjnym? Z pewnością, wszak o poprzednich wielkich strajkach w Indiach również nie słyszeliśmy nic, a najpoczytniejsze media wciąż prezentują kraj na Półwyspie Dekan głównie jako siedlisko biedy, ojczyznę Gandhiego, taniej produkcji i w tandetny sposób opowiadają o hinduskiej duchowości.

Omawiany strajk był aktem ostatecznej niezgody pracowników i pracownic na plany nacjonalistyczno-liberalnego rządu Narendry Modiego z prawicowej Indyjskiej Partii Ludowej (BJP). Konserwatywny zwrot, który możemy obserwować od pewnego czasu w światowej polityce, w Indiach – trzeciej gospodarce świata – ma twarz Modiego. Związki zawodowe nie zgodziły się na sprzedanie praw pracowniczych w zamian za nieznaczne podniesienie płacy minimalnej, które oferował premier. Pakiet reform przygotowany przez rząd BJP zakładał masowe prywatyzacje, daleko idącą liberalizację prawa regulującego zagraniczne inwestycje w Indiach, cięcia wydatków na walkę z ubóstwem, obniżenie podatków korzystne głównie dla zamożniejszych warstw społecznych. Należy wspomnieć, że od czasu wyborczego zwycięstwa BJP w 2014 roku, rząd obniżył o połowę budżet ministerstwa odpowiedzialnego za ochronę środowiska, wzmocnił nacjonalistyczny wymiar polityki edukacyjnej i prowadzi wojnę z organizacjami pozarządowymi. Choć ekipa Modiego uruchomiła też pewne programy socjalne w zakresie mieszkalnictwa, polepszenia warunków pracy i oddziaływania przemysłu na środowisko naturalne, kierunek jej polityki nie pozostawia wątpliwości: wzmaga reżim neoliberalny, atakuje świat pracy, a klasom ludowym proponuje rynkowo-nacjonalistyczną mitologię.

Wiceprezydent Indyjskiego Narodowego Kongresu Związków Zawodowych, związanego z główną partią opozycyjną Indyjskim Kongresem Narodowym Ashok Singh powiedział: „Premier Narendra Modi powiedział, że toczy walkę z biedą, ale walczy on raczej z biednymi". Kongres jest historycznie związany z klanem Gandhi i reprezentuje przede wszystkim interesy socjal-liberalnie zorientowanej burżuazji. Jednak strajkowe przymierze zawarte przez siły szeroko rozumianej lewicy, ruchy społeczne, lokalne inicjatywy oddolne, a przede wszystkim samych pracowników i pracownice w tak silnie zhierarchizowanym społeczeństwie, jak indyjskie jest wydarzeniem niezwykle doniosłym. Stawką są bowiem podstawowe zabezpieczenia społeczne i ochrona praw pracowniczych, którymi formalnie objętych jest zaledwie 4 procent zatrudnionych w Indiach osób! Największe centrale związkowe są sterowane przez partie polityczne lub wpływowe grupy gospodarcze, jednak radykalizacja wywołana planami Modiego stwarza pewne nadzieje dla ruchu pracowniczego. Niektórzy analitycy twierdzą, że dalsze deregulacje prawa pracy będą się odbywać przede wszystkim na poziomie stanowym (Indie są republiką federacyjną), a nie poprzez działania rządu centralnego. W ten sposób Modi, w przeszłości wieloletni premier stanu Gudżarat, może chcieć osłabić centralne związkowe uderzenie w gospodarkę. Z drugiej strony, dotychczasowe posunięcia jego rządu mają wyraźnie centralistyczny charakter, więc ogólnokrajowy strajk generalny integrujący wiele sił politycznych wydaje się właściwym rozwiązaniem.

Indie to kraj, którego oficjalna ideologia łączy nacjonalizm, elementy socjaldemokratyczne i neoliberalne, a wszystko w celu jednoczesnego utrzymania głębokich podziałów kastowych i wykonania skoku w zderegulowaną, sprekaryzowaną nowoczesność. Podobnie jak o wrześniowym strajku generalnym, w Polsce nie słyszeliśmy nic o fali strajkowej w Bangladeszu, która przed bożonarodzeniową gorączką zakupową ograniczyła produkcję odzieżową w tym kraju. Po tragicznej katastrofie fabryki w Rana Plaza na przedmieściach Dakki, stolicy tego kraju w 2013 roku, walka o wyższe zarobki i bezpieczniejsze warunki pracy przybrała na sile, lecz spotyka się z brutalną odpowiedzią rządu i przedsiębiorców. Początkowo, przedświąteczne protesty były przede wszystkim aktami solidarności ze 121 zwolnionymi pracownikami i pracownicami. Szybko jednak podniesiono postulaty płacowe, a praca kilkudziesięciu zakładów została wstrzymana w najgorętszym dla branży tekstylnej momencie.

Kraje Azji południowo-wschodniej stanowią arenę gigantycznego wyzysku prowadzonego w niezliczonych fabrykach, *call-centers* i innych zakładach. Współczesny ruch związkowy funkcjonuje w układzie zglobalizowanym i powinien dbać o dostęp do informacji o walkach pracownic i pracowników na całym świecie. Wrześniowy strajk generalny w Indiach nie był w istocie tak ważny ze względu na liczbę osób, która w nim uczestniczyła. O jego znaczeniu decyduje skala społecznego oporu przeciwko neoliberalnemu jarzmu ekonomicznemu i ograniczaniu podstawowych ludzkich praw w kraju niewyobrażalnych nierówności. •

ZAGRANICA

Budujmy razem lepszy świat!

Międzynarodowa solidarność stanowi jeden z ideowych filarów Inicjatywy Pracowniczej. Realizując jej zasady współpracujemy z funkcjonującymi na podobnych zasadach związkami z innych krajów. W minionym roku przedstawiciele i przedstawicielki IP wzięły udział w spotkaniach w Niemczech, Francji, Grecji i Hiszpanii

KOMISJA KRAJOWA OZZ IP

Horyzonty działań IP nie kończą się na problemach pracownic i pracowników określonego zakładu pracy czy nawet branży w skali kraju, w którego granicach mieszkamy, pracujemy i działamy. Zakładamy, że problemy świata pracy i walka z wyzyskiem, niezależnie od swych oczywistych różnic i stopnia nasilenia występują na całym świecie. Znajomość sytuacji w innych krajach i wymiana doświadczeń z działającymi tam związkami zawodowymi ułatwia nam wszystkim lepsze rozpoznanie na naszym gruncie. Grunt ten zresztą jest coraz częściej wspólny za sprawą międzynarodowych przedsiębiorstw, sieci podwykonawstwa czy migracji pracowniczych. Inicjatywa Pracownicza pozostaje w stałym kontakcie z kierującymi się podobnymi ideami i zasadami działania organizacjami w Europie, a za ich pośrednictwem również w Ameryce Południowej, Afryce i na Bliskim Wschodzie. Wymieniamy się doświadczeniami, uczymy od siebie nawzajem, wspieramy się nawzajem we wspólnej walce. Poniżej przedstawiamy przegląd najważniejszych międzynarodowych inicjatyw, w których braliśmy udział jako IP w roku 2016.

Solidarnie z pracującymi na całym świecie

W miniony rok wkroczyliśmy i wkroczyłyśmy sygnując w styczniu, wspólnie ze związkami zrzeszonymi w Czerwono-Czarnej Koordynacji, deklarację solidarności z działaczkami i działaczami Związku Bezrobotnych Tunezyjskich Absolwentów, którzy w piątą rocznicę przewrotu w tym kraju protestowali przeciwko cięciom socjalnym, bezrobociu i ograniczeniom dla działalności związkowej. Ponadto, w tym samym miesiącu, wraz z redakcjami polskiej edycji „Le Monde Diplomatique" oraz „Praktyki Teoretycznej" zbieraliśmy podpisy pod listem otwartym przeciwko represjom wobec pracowników naukowych w Turcji zrzeszonych w inicjatywie „Wykładowcy dla pokoju". W kolejnych miesiącach zabieraliśmy głos wysyłając wyrazy solidarności (na przykład dla strajkujących pracowników hiszpańskich *call-centers*, a także nauczycieli z Zachodniego Brzegu [część Palestyny zajęta w 1967 r. przez wojska izraelskie i odtąd kontrolowana przez Izrael – przyp. red.] sprzeciwiających się nie tylko pogarszającym warunkom pracy i stanowi szkolnictwa, jak również opieszałości i korupcji niektórych związkowych liderów) lub protestu (na przykład przeciwko masowym zwolnieniom i atakom na prawa pracownicze w Brazylii).

Zacieśnianie współpracy

Utrzymywanie międzynarodowej współpracy nie byłoby jednak możliwe bez udziału w różnego rodzaju spotkaniach, konferencjach i zjazdach zaprzyjaźnionych związków zawodowych. Kontakty z niektórymi z nich Inicjatywa Pracownicza zacieśniła względnie niedawno. Z niemieckim FAU (Wolny Związek Pracowników i Pracownic) mieliśmy i miałyśmy okazję spotkać się w roku 2015 podczas międzynarodowych spotkań w Szwecji i w Polsce. 14 i 15 maja 2016 r. nasz delegat wziął udział w kongresie tej organizacji w niemieckim Sondershausen. Wśród zaproszonych gości były delegatki i delegaci związków zawodowych z Hiszpanii (CNT), Włoch (USI), Austrii (WAS), Francji (CNT-f) oraz przedstawicielka niemieckiego IWW.

Podczas kongresu, oprócz spraw organizacyjnych FAU poruszano tematykę międzynarodową. Dyskutowano nad przyszłością Międzynarodowego Stowarzyszenia Pracowników (IWA), do którego należało wówczas FAU. Tematem rozmów była również sytuacja w polskich zakładach Amazona i planowane na czerwiec referendum strajkowe. Przedstawicielka hiszpańskiego CNT opowiedziała o organizowaniu pracowników kultury i sztuki w Madrycie, a delegaci francuskiego CNT przybliżyli rządowe plany reform prawa pracy i ograniczania prawa do protestu w warunkach trwającego stanu wyjątkowego.

Rozwijanie wspólnych płaszczyzn

Szczególne zagęszczenie międzynarodowych inicjatyw miało miejsce pod koniec roku. W dniach 21–23 października w Paryżu odbyło się spotkanie Platformy na rzecz Ponadnarodowego Strajku Społecznego. Delegaci i delegatki IP brały udział w dyskusjach o opiece społecznej, pracy opiekuńczej i społecznej reprodukcji oraz logistyce. W spotkaniu wzięło udział około 150 osób reprezentujących związki zawodowe i organizacje społeczno-polityczne z Francji, Włoch, Wielkiej Brytanii, Portugalii, Słowenii, Bułgarii, Polski, Szwecji, Niemiec i Belgii.



Głównymi zagadnieniami podejmowanymi na zorganizowanych w ramach spotkania warsztatach były: kontrola czasu pracy, prekaryzacja, (de)regulacja pomocy społecznej oraz polityka migracyjna. Przyjęto deklarację końcową, w której czytamy między innymi: „Unikanie przez szwedzkie pielęgniarki cyfrowych urządzeń pomiaru czasu pracy, jest zbieżne z unikaniem tej samej metody kontroli przez pracowników Amazona. Walka przeciwko zaostrzaniu prawa pracy we Francji ma te same korzenie co wiele innych protestów przeciwko zmianom w prawie pracy wdrażanych na podstawie dyrektyw Unii Europejskiej. Strajki pielęgniarek, nauczycieli, lekarzy są częścią walki przeciwko cięciom zabezpieczeń socjalnych toczonej przez tych, którzy z nich korzystają. Przekraczanie granicy przez migrantów szlakiem bałkańskim to walka przeciwko instytucjonalnemu rasizmowi, który sytuuje migrantów spoza UE, jak i migrantów wewnętrznych na przegranej pozycji. Nasza ponadnarodowa infrastruktura uwidacznia i identyfikuje te powiązania. Nie służy jedynie szukaniu międzynarodowych kontaktów, lecz również przekraczaniu ograniczeń lokalnych inicjatyw poprzez rozwijanie wspólnej płaszczyzny".

W kierunku lepszej przyszłości

W tym samym czasie, Ateny były miejscem corocznego zjazdu Czerwono-Czarnej Koordynacji, międzynarodowej sieci zrzeszającej niehierarchiczne, anarchosyndykalistyczne związki zawodowe, do której od 2010 r. należy też Inicjatywa Pracownicza. W obradach udział wzięli delegaci organizacji członkowskich: hiszpańska CGT (Powszechna Konfederacja Pracy), hiszpańska Solidaridad Obrera (Solidarność Robotnicza), francuska CNT-f (Krajowa Konfederacja Pracy), włoska USI-AIT (Włoska Unia Związkowa), grecki ESE (Wolnościowy Związek Syndykalistyczny), szwedzki SAC (Centralna Organizacja Szwedzkich Pracowników) oraz, na prawach obserwatora, międzynarodowy związek IWW (Robotnicy Przemysłowi Świata).

Podczas spotkania omawiano kwestie organizacyjne, w tym wydawanie wspólnych materiałów promocyjnych, prowadzenie strony internetowej. Zadecydowano między innymi o konieczności przygotowania wspólnych materiałów informacyjnych na temat migracji oraz sprzeciwie wobec międzynarodowych umów o wolnych handlu: TTIP (UE-USA), CETA (UE-Kanada) oraz EPA (UE-Afryka). Kluczową dla Koordynacji inicjatywą mają być w najbliższych latach międzynarodowe konferencje branżowe. Będą one dotyczyć sektorów, w których najaktywniej działają struktury organizacji członkowskich, gdzie aktualnie toczą lub będą się toczyć konflikty lub tych, które mają strategiczne znaczenie w danym kraju. Konferencje branżowe będą służyć wymianie informacji o strategiach działania, a także koordynacji międzynarodowej walki w danym sektorze. Grecka ESE podjęła się organizacji konferencji sektora handlu, a Inicjatywa Pracownicza gościć będzie kolejne spotkanie Czerwono-Czarnej Koordynacji połączone z konferencją branżową kultury i sztuki.

Po spotkaniu Koordynacja wydała oświadczenie: „Organizujmy się! Ponieważ wszyscy i wszystkie mamy te same problemy (pogarszające się warunki pracy, nierówności, rasizm, itp.) oraz tego samego przeciwnika: globalny kapitalizm. Od lat 90. obserwujemy liberalną ofensywę, która krok po kroku, we wszystkich naszych krajach usiłuje zgnieść opór pracowników i pracownic. [...] Musimy organizować się sami/same i przy użyciu własnej broni: strajków, okupacji i solidarności – ze sobą nawzajem oraz z migrantami z różnych stron świata, którzy również zmagają się z kapitalizmem i brakiem wolności. Mogą nam mówić, że to utopia, ale istoty ludzkie nie potrafią żyć bez marzeń i utopii. Budujmy więc razem lepszy świat".

Nowe kontakty

Okazją do nawiązania nowych kontaktów było spotkanie, jakie w dniach 26–27 listopada odbyło się w Barakaldo pod Bilbao z inicjatywy trzech związków zawodowych (hiszpańskiego CNT, niemieckiego FAU, i włoskiego USI) współtworzących do niedawna Międzynarodowe Stowarzyszenie Pracowników (IWA). Oprócz Inicjatywy Pracowniczej z zaproszeń skorzystały także francuskie CNT-f i CNT GAP, greckie ESE, amerykańskie, kanadyjskie, niemieckie i brytyjskie sekcje IWW oraz, przez połączenie video, argentyńska FORA i grecka grupa „Rocinante". Poparcie dla idei nowej międzynarodówki przysłały też Sociedad Obrera z Paragwaju i FOB z Brazylii.

Spotkanie miało na celu redefinicję dotychczasowej „Międzynarodówki" i określenie potencjalnych zasad współpracy z organizacjami, które tak jak IP dotąd nie wchodziły w jej skład. Podobnie jak inne organizacje, delegat i delegatka IP przedstawili nasz związek, zasady funkcjonowania i aktualnie podejmowane działania oraz dotychczas wypracowane kontakty międzynarodowe. Kolejne spotkanie nowej „Międzynarodówki" syndykalistycznej zaplanowane zostało na maj 2017 r. we Frankfurcie. Podsumowanie i podziękowania od organizatorów publikujemy na następnej stronie.

Z międzynarodową solidarnością w nowy rok

Miniony rok rozpoczęliśmy międzynarodowymi listami protestu i solidarności. Jednocześnie i nasze działania spotykają się z zainteresowaniem i wsparciem organizacji w innych krajach. Deklaracje poparcia i listy z wyrazami solidarności wpływały do nas przy okazji strajku w warszawskiej restauracji Krowarzywa, referendum strajkowego w Amazonie, czy w sprawie Łukasza Bukowskiego z Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej aresztowanego za udział w blokadzie eksmisji. Międzynarodową reakcję ze strony związków zawodowych i innych organizacji pro-pracowniczych wzbudziły także protesty przeciwko zaostrzeniu ustawy antyaborcyjnej w Polsce, do których aktywnie przyłączyła się IP. Rok 2016 zakończył się eskalacją konfliktu i zwolnieniami członkiń i członków Komisji Zakładowej przy w Teatrze Polskim we Wrocławiu. Również wtedy na listy protestu do dyrektora teatru i marszałka województwa nie trzeba było długo czekać. Dlatego też podsumowując działania minionego roku pamiętamy o tym, co czeka nas w tym i w kolejnym. Bez podziałów i ponad granicami. •



Będziemy budować mosty, gdzie inni chcą budować mury!

Podsumowanie wygłoszone na zakończenie konferencji w Barakaldo przez gospodarza Miguela Péreza z CNT

Towarzysze i Towarzyszki,
CNT jest wdzięczna za udział w międzynarodowej konferencji w Barakaldo delegatom IWW z USA i Kanady, IWW z Wielkiej Brytanii i Irlandii, FAU i IWW z Niemiec, IP z Polski, USI z Włoch, ESE z Grecji, CNT-GAP i CNT-f z Francji, oraz za pomocą łączy internetowych z działaczami argentyńskiej F.O.R.A i greckim Rosinate, jak również za nadesłane pisemne uwagi i pozdrowienia Sociedad Obrera z Paragwaju, FOB z Brazylii i CNT STCPP z Francji.

Jesteśmy świadomi, że dla każdego związku był to wysiłek aby wziąć udziału w tym wydarzeniu. Jesteśmy zaszczyceni, że mogliśmy liczyć na waszą obecność. Wasza liczna odpowiedź/obecność na nasze zaproszenie jest dla nas bardzo motywująca. Za to dziękujemy.

Dziękuję również wszystkim członkom i członkiniom związków zrzeszonych w CNT, którzy i które wspierali nas w organizacji tego wydarzenia. Niewątpliwie to wy przyczyniliście i przyczyniłyście się do sukcesu tej konferencji.

Słowa „historyczne wydarzenie" można było usłyszeć więcej niż jeden raz w czasie trwania tej imprezy. Czas pokaże, czy to prawda, czy nie. Jedno jest pewne, w każdym razie mogliśmy cieszyć się rzadkim przywilejem powitania tak wielu przedstawicieli i przedstawicielek związków z tak wielu części świata. Uważamy, że to jest szczególnie ważne w momencie gdy globalna sytuacja rozwija się w kierunku przeciwnym. Niedawne wydarzenia w polityce międzynarodowej, proponowane referendum w sprawie członkostwa Wielkiej Brytanii w Unii Europejskiej oraz wybory w Stanach Zjednoczonych i dyskusja wokół tematu ograniczeń dotyczących migracji w wielu krajach europejskich, rysuje panoramę rosnącego izolacjonizmu, ksenofobii i szowinizmu.

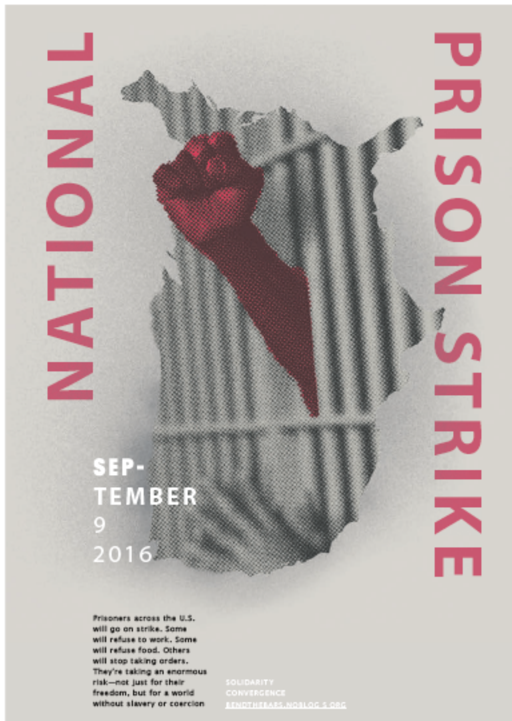
W przeciwieństwie do tego niepokojącego rozwoju sytuacji pośród anarchistycznych i rewolucyjnych syndykalistów z wielu częściach świata, postanowiliśmy wzmocnić naszą międzynarodową solidarność i zaangażowanie. Konferencja Barakaldo jest niewątpliwie początkiem długiego procesu. Nasz wspólny wniosek brzmi: Razem z Wami będziemy budować mosty, gdzie inni chcą budować mury. Nawiążemy współpracę i kontakty, podczas gdy inni chcą nas rozdzielić.

Jeszcze raz wielkie dzięki dla wszystkich!
Miguel Pérez, CNT

ZAGRANICA

Fala strajków więziennych w USA

Jesienią 2016 roku przez zakłady karne w Stanach Zjednoczonych przetoczyła się fala protestów. Więźniowie, a także osoby wspierające ich inicjatywę na wolności, sprzeciwili się warunkom panującym w amerykańskich instytucjach penitencjarnych oraz darmowej pracy osadzonych





JACEK DROZDA

Protest rozpoczął się 9 września, a więc w 45. rocznicę słynnego buntu więźniów z zakładu w mieście Attica w 1971 roku[1]. Wówczas osadzeni przejęli kontrolę nad placówką, a wydarzenie zapisało się w historii jako moment, w którym amerykańskie społeczeństwo musiało skonfrontować się z problemem przemocy, nadużyć, rasizmu i niesprawiedliwości generowanej przez system więzienny. Stany Zjednoczone są krajem wielkich paradoksów. Z jednej strony, od lat 70. nastąpiło wiele pozytywnych zmian w stosunkach rasowych, z drugiej jednak mechanizmy dyskryminacji pozostały w dużej mierze nienaruszone. Pozbawianie wolności w świetle prawa stało się dla amerykańskich rządów i klas uprzywilejowanych sposobem dyscyplinowania uboższej ludności i utrwalania podziałów społecznych.

W różnych formach protest podjęły 24 tysiące osadzonych w 24 stanach. Szczególnie ważna okazała się akcja strajkowa – odmowa świadczenia niewynagradzanej lub niskopłatnej pracy, do której więźniowie w stanach zjednoczonych są zobowiązani. Ponad 900 tysięcy osób w całym kraju wykonuje na tej zasadzie najrozmaitsze zajęcia: od sprzątania po pracę fabryczną w przywięziennych zakładach przemysłowych.

Za amerykańskimi kratami warunki życiowe więźniów i więźniarek systematycznie pogarszają się, choć sytuacja wygląda różnie w poszczególnych stanach. Jednak problem wyzysku w zakładach penitencjarnych wyraźnie pokazuje, na czym polega sojusz kapitału i biurokracji państwowej: Za pracę osadzonych można nie płacić nic lub wynagradzać ją kwotami drastycznie niższymi od tych, które obowiązują na i tak pełnym nierówności wolnym rynku. Kilka miesięcy temu media amerykańskie donosiły, że w tamtejszych więzieniach nieoficjalną walutą używaną w nielegalnych transakcjach przez osadzonych stały się „zupki chińskie", wypierając tradycyjne papierosy. Ma to związek z obniżającą się jakością posiłków dostarczanych do zakładów karnych przez zewnętrzne firmy cateringowe oraz generalnym niedoborem jedzenia odczuwanym przez odbywających kary. Ten pozornie błahy fakt pokazuje, jak trudne jest przetrwanie za kratami.

O konieczności pracowania za darmo lub za głodowe stawki wielu więźniów mówi wprost: to nowa forma niewolnictwa. Podobnie jak dawni niewolnicy na plantacjach, współcześni osadzeni muszą najpierw zostać psychicznie złamani, podporządkowani strachowi i woli panów – w tym przypadku urzędników penitencjarnych i stojących za nimi struktur państwa oraz kapitału. Oto podstawowy wymiar działania zjawiska, które określa się mianem kompleksu więzienno-przemysłowego. Amerykańscy aktywiści i aktywistki, w tym choćby słynna Angela Davis rozumieją je jako sieć współzależnych interesów państwa i firm prywatnych (w tym tych prowadzących prywatne zakłady karne), której efektem jest system eksploatacji ekonomicznej wpisany w politykę penitencjarną. W tym ujęciu, główną funkcją więzień nie jest resocjalizacja, ale utrwalanie hierarchii klasowych i rasowych, wzmaganie nadzoru policyjnego nad społeczeństwem oraz zapewnianie przedsiębiorcom dostępu do niezwykle taniej lub darmowej siły roboczej. A może tak właśnie należy rozumieć ową „resocjalizację", czyli „przywracanie" społeczeństwu? Media i popkultura przyzwyczaiły nas do postrzegania więźniów jako zdegenerowanych, okrutnych członków gangów, najczęściej czarnych, preferujących zbrodnię, zamiast „szlachetnej" pracy. Przyglądając się działaniom władzy i relacjom społecznym w więzieniach w USA przekonamy się, że pojęcia „zbrodnia" i „szlachetność" należały rozumieć zgoła inaczej.

Aktywiści IWOC (Incarcerated Workers' Organizing Committee – Komitetu Organizacyjnego Uwięzionych Pracowników przy związku zawodowym Industrial Workers od the World, IWW) mówią dosadnie: 13 poprawka do amerykańskiej konstytucji nie zniosła niewolnictwa całkowicie. W ich opinii więzienia są obszarami wyjętymi spod jej działania. W najbogatszym kraju świata jest dziś około 2,3 miliona więźniów i więźniarek, których prawa obywatelskie są całkowicie lub częściowo zawieszone. W samej Kalifornii w roku finansowym 2014–15 system więzienny odnotował zysk z pracy osadzonych w wysokości 58 milionów dolarów. Praktyki tego specyficznego pracodawcy, jakim jest amerykańskie więziennictwo są takie same jak w przypadku przedsiębiorców operujących na wolnym rynku, choć okoliczności bywają tu wielokrotnie bardziej dramatyczne. Więźniowie podejmujący strajk głodowy siłą zastępowani są przez łamistrajków „obłaskawionych" przez włodarzy zakładów karnych.

Strajk w amerykańskich więzieniach nie był punktowym wydarzeniem o dającej się łatwo uchwycić dramaturgii i chronologii wypadków. Jesienna, rozciągnięta na wiele tygodni mobilizacja stanowiła raczej kulminację fali wzbierającej od długiego czasu. Trzeba podkreślić, że „koordynacja", czy raczej zestrojenie przygotowań do protestów podejmowanych przez ludzi odciętych od regularnego dostępu do technologii komunikacyjnych i posiadających ograniczony kontakt ze światem zewnętrznym jest zadaniem niebywale trudnym. Skala niedawnych protestów robi tym większe wrażenie. Nie ulega wątpliwości, że amerykańskie więzienia są areną przybierającej na sile walki klasowej, w której szczególnie istotne są kwestie zniewolenia ekonomicznego oraz głębokiej, brutalnej dyskryminacji przedstawicieli i przedstawicielek czarnej i latynoskiej ludności skazanych na pozbawienie wolności. ●

1. 9 IX 1971 r. w więzieniu Attica (stan Nowy Jork) wybuchł jeden z największych buntów w historii więziennictwa w USA – ok. 2 tys. osadzonych na 5 dni przejęło kontrolę nad więzieniem domagając się m.in. godnego traktowania, lepszej opieki medycznej i podniesienia standardów żywienia. Bunt został krwawo stłumiony przez służbę więzienną – podczas szturmu na budynek zamordowano 43 osoby.

SAMORZĄDNOŚĆ PRACOWNICZA

BIO.ME.

Grecja – Europejskie Spotkanie Ekonomii Pracowniczej

W dniach 28-30 października 2016 roku w Salonikach odbyło się drugie Europejskie Spotkanie Ekonomii Pracowniczej[1] – konferencja poświęcona przeszłości, teraźniejszości i przyszłości samorządności pracowniczej. W spotkaniu wzięło udział ponad 200 osób reprezentujących spółdzielnie, zakłady pracy przejęte (odzyskane) przez pracowników[2], związki zawodowe, instytucje naukowe i organizacje pozarządowe



Fot. Liam Barrington-Bush, CC BY-NC-SA 4.0

JAKUB GRZEGORCZYK, KATARZYNA RAKOWSKA

Spotkania Ekonomii Pracowniczej są organizowane od 2007 roku. Pierwsze takie spotkanie odbyło się w Argentynie. W kolejnych latach organizatorzy i organizatorki uznali, że konieczne jest rozwijanie tej inicjatywy na dwóch poziomach: światowym oraz regionalnym. W konsekwencji, obok Międzynarodowych Spotkań Ekonomii Pracowniczej organizowane są regionalne konferencje w Ameryce Południowej oraz Europie. Konferencja w Salonikach, to druga konferencja regionalna w Europie. Na tegorocznym spotkaniu swoje inicjatywy prezentowali przedstawiciele i przedstawicielki dziesiątek zakładów pracy i spółdzielni z Grecji, Włoch, Francji, Argentyny, Turcji, krajów byłej Jugosławii oraz… Polski (warszawski Lokal Vegan Bistro).

Historia i polityczny wymiar samorządności pracowniczej

„Ekonomia pracownicza" nie jest ani pojęciem nowym, ani ściśle związanym z jedną tylko doktryną polityczną. Jej różnorodne formy historyczne i specyficzne doświadczenia z poszczególnych krajów zostały dość dokładnie omówione w tych częściach spotkania, które poświęcono historii samorządności pracowniczej i jej wymiarowi politycznemu. Istnieją co najmniej dwa wydarzenia, które pojawiają się za każdym razem, gdy mowa o samorządności – uspołecznienie przemysłu i usług publicznych w Barcelonie podczas Rewolucji Hiszpańskiej w 1936 roku oraz włoskie „Czerwone dwulecie" w latach 1919-1920, gdy w Turynie kontrolę nad fabrykami przejęły rady robotnicze. Uczestniczki i uczestnicy spotkania w Salonikach starali się umiejscowić te wydarzenia w szerszym kontekście społecznym – ich celem nie było bowiem tworzenie „enklaw", które miały funkcjonować w ramach kapitalistycznych stosunków społecznych. Chodziło raczej o zainicjowanie przemian całego systemu gospodarczego, rozszerzanie projektów samorządności pracowniczej na inne zakłady pracy i branże, a także włączenie w proces decyzyjny konsumentów i konsumentek.

Obecność delegacji z Bośni i Hercegowiny, Serbii oraz Chorwacji była też okazją do poszerzenia tych historycznych punktów odniesienia o krytyczną analizę „socjalizmu samorządowego" w byłej Jugosławii[3]. Miloš Vlaisavljević (pracownik akademicki wspierający pracowników i pracownice fabryki ITAS) omawiając specyfikę ustroju gospodarczego z okresu rządów Tito wskazał, że pomimo licznych mankamentów dowiódł on trzech rzeczy: 1) tego, że kapitaliści nie są niezbędni do zarządzania produkcją; 2) tego, że organy demokracji pracowniczej mogą sprawować skuteczną kontrolę nad kadrą zarządzającą i techniczną oraz 3) tego, że samorządne przedsiębiorstwa są zdolne do inwestowania w nowe technologie zwiększające ich produktywność oraz zyski. Głównymi problemami, z jakimi musiał się borykać „socjalizm samorządowy" było upolitycznienie organów samorządu robotniczego (podporządkowujące je często celom i interesom Komunistycznej Partii Jugosławii), sprowadzenie związków zawodowych do roli organizacji socjalnych oraz postępująca zależność od sektora finansowego (w sytuacji kryzysowej preferowanym rozwiązaniem zamiast zwolnień były pożyczki bankowe na płace i inwestycje, banki znajdowały się jednak pod kontrolą największych i najbogatszych zakładów pracy, które miały dzięki temu możliwość wymuszania na zakładach-pożyczkobiorcach niższych cen sprzedaży ich produktów).

Doświadczenia z Argentyny

„Kolebką" współczesnego ruchu przejmowania fabryk jest Argentyna. Według szacunków Centrum Dokumentacji Odzyskanych Przedsiębiorstw przy Uniwersytecie Buenos Aires, obecnie funkcjonuje tam 367 odzyskanych przedsiębiorstw, które zatrudniają ponad 15 tys. osób. Mniej więcej połowa z nich zaczęła działać jako samorządne zakłady pracy podczas kryzysu gospodarczego w latach 2001-2003, kiedy to rocznie pracownicy i pracownice przejmowali od 30 do 50 przedsiębiorstw. Chociaż dynamika przejęć w kolejnych latach wyraźnie spadła (do poziomu od 10 do 20 rocznie), to jednak odzyskiwanie zakładów pracy stało się „uznanym przez klasę pracującą sposobem na zachowanie miejsc pracy". Co ważne, odzyskane przedsiębiorstwa są względnie stabilnymi podmiotami gospodarczymi – zaledwie jedno na dziesięć nowopowstałych samorządnych przedsiębiorstw upadło lub zostało zamknięte w okresie od 2002 do 2016 roku (a wliczane są tutaj także przypadki eksmisji dokonanych przez prywatnych właścicieli i policję). Dla porównania, w prywatnym sektorze małych i średnich przedsiębiorstw w Argentynie ten stosunek w 2012 roku wynosił 1:1.

W Argentynie przez ostatnie 12 lat następował systematyczny wzrost zarówno liczby samorządnych przedsiębiorstw, jak zatrudnienia w samorządnych zakładach pracy. Wśród przedsiębiorstw tego typu dominują zakłady z branży metalurgicznej, przetwórstwa spożywczego, poligraficznej i tekstylnej. Relatywnie silny ruch samorządności pracowniczej obecnie jest zagrożony serią neoliberalnych reform polegających na dewaluacji peso, obniżkach podatków oraz liberalizacji handlu. Jej bezpośrednim efektem jest gigantyczny wzrost cen gazu i energii elektrycznej oraz spadek popytu wywołany cięciami wydatków publicznych.

Vio.Me. – poza produkcją

Gospodarzami spotkania byli pracownicy i pracownice fabryki Vio.Me. w Salonikach[4] – zakładów produkujących materiały budowlane, które w maju 2011 roku zostały porzucone przez właścicieli, a następnie ponownie otwarte jako przedsiębiorstwo zarządzane przez pracowników i pracownice. Walka o odzyskanie Vio.Me. trwała prawie trzy lata: 40 osób najpierw okupowało hale fabryczne aby uniemożliwić pracodawcom wywiezienie maszyn, a następnie założyło spółdzielnie i zmobilizowało tysiące ludzi dla poparcia projektu uruchomienia fabryki pod kontrolą pracowniczą i zebrania funduszy potrzebnych do wznowienia produkcji. 12 lutego 2013 roku pod hasłem „jeśli wy nie możecie tego zrobić, my możemy!", w Vio.Me. ruszyła produkcja ekologicznych środków czystości. Od tego momentu cała działalność fabryki była kontrolowana przez zebrania pracowników i pracownic, wszystkie zyski przeznaczano dla lokalnej społeczności, a wszyscy pracownicy i pracownice stali się udziałowcami przedsiębiorstwa.

Pomimo licznych przeszkód formalno-prawnych oraz konieczności zbudowania od zera sieci dystrybucji dla nowych produktów, samorządne Vio.Me. od 4 lat prowadzi działalność, a w ubiegłym roku uruchomiło na swoim terenie centrum medyczne, również w całości kontrolowane przez pracowników i pracownice. Jest to zgodne z filozofią Vio.Me. Fabryka nie jest tylko miejscem pracy i produkcji, ale częścią lokalnej społeczności. Produkowane w niej środki czystości są ekologiczne, a ich ceny ustalane na poziomie dostępnym dla mieszkanek i mieszkańców miasta. W fabryce odbywają się też spotkania lokalnej społeczności i wydarzenia kulturalne. Nowe centrum medyczne ma podnieść jakość życia i zapewnić dostęp do opieki medycznej dla wszystkich potrzebujących.

DITA i ITAS – bałkańska dekada walki

Konferencja w Salonikach była rzadką okazją do zapoznania się z współczesnym rozwojem samorządności pracowniczej w krajach byłej Jugosławii. O ile historie Vio.Me. czy argentyńskiej fabryki FaSinPat/Zanon są często opisywane, to mało kto wie o doświadczeniach bośniackiej DITA. Zakład z Tuzli produkujący detergenty został sprywatyzowany w 2005 roku. Dwa lata później, na skutek niegospodarności właścicieli, fabryka miała już 20 mln Euro długu, w pewnym momencie dyrekcja przestała wypłacać wynagrodzenia. Ta sytuacja wywołała serię strajków, pikiet i ostatecznie pchnęła załogę do okupacji zakładu aby zapobiec wywiezieniu maszyn. Pomimo determinacji pracowników i pracownic sytuacja DITA była fatalna aż do lutego 2014 roku, kiedy to do protestującej załogi dołączyli robotnicy i robotnice z innych fabryk z kantonu Tuzli, które znalazły się w podobnej sytuacji. Z czasem ich walkę wsparli także studenci i studentki oraz mieszkańcy i mieszkanki innych bośniackich miast: Mostaru, Sarajewa i Zenicy. Protest, który początkowo dotyczył głównie wypłacenia zaległych pensji, z czasem przerodził się w ogólnokrajowe powstanie, w ramach którego powstały spontanicznie lokalne rady miejskie, działające na zasadach demokracji bezpośredniej i koordynujące protesty przeciwko rządowej polityce prywatyzacji i zaciskania pasa. →



Fot. Liam Barrington-Bush, CC BY-NC-SA 4.0


Fot. Andrés Lofiego

Po prawie rocznej walce załodze DITA udało się wymusić decyzję władz o cofnięciu procesu prywatyzacji oraz doprowadzić do zawarcia porozumienia między zakładową organizacją związkową a syndykiem, na mocy którego w 2016 roku wznowiono produkcję – tym razem pod kontrolą pracowniczą, bez prywatnego właściciela.

Podobną historię ma chorwacka fabryka maszyn przemysłowych ITAS-Prvomajska z miasta Ivanec. Chociaż walka załogi ITAS-u nie stała się zarzewiem tak masowych protestów, jak w Bośni, to jednak geneza odzyskania fabryki jest identyczna – klęska projektu prywatyzacji dużego państwowego zakładu pracy, która doprowadziła fabrykę na skraj upadłości. Od 2000 do 2007 roku ITAS był wielokrotnie sprzedawany i dzielony na mniejsze spółki, czego skutkiem było zadłużenie i zaległości w wypłacaniu pensji. Podobnie jak w przypadku Vio.Me. oraz DIT-y, załoga ITAS odpowiedziała na zagrożenie zamknięcia zakładu okupacją, demonstracjami i blokadami dróg. Protesty zmusiły władze do uznania, że w zamian za zaległe pensje, pracownicy i pracownice staną się właścicielami większości infrastruktury fabrycznej, co pozwoliło im na utworzenie samorządnego przedsiębiorstwa zarządzanego przez pracowników i pracownice.

Rojava – samorządny projekt społeczny

Podczas omawiania aktualnych projektów samorządności pracowniczej nie mogło zabraknąć doświadczeń kurdyjskiej autonomii w Rojavie (północna Syria) stworzonych przez lewicowe siły partyzanckie YPG/YPJ zainspirowane „ekologią społeczną" i „wolnościowym municypalizmem" Murraya Bookchina[5]. Podczas spotkania udało się zorganizować telekonferencję z członkinią Kobiecego Komitetu Gospodarczego Rojavy, która pokrótce przedstawiła najważniejsze zasady funkcjonowania gospodarki w regionach kontrolowanych przez YPG/YPJ. Samorządność funkcjonuje tam przede wszystkim na poziomie lokalnym, terytorialnym – poszczególnych wiosek i miast, gdzie większość decyzji podejmują komitety i komuny oparte na zasadach demokratycznego głosowania wszystkich zainteresowanych osób. Demokracja bezpośrednia w wymiarze terytorialnym w wielu miejscach „przecina się" z demokracją w wymiarze ekonomicznym. Rojava jest regionem, którego gospodarka opiera się przede wszystkim na produkcji rolnej i przemyśle tekstylnym – obie te formy aktywności są zdominowane przez własność „municypalną" (samorządową), a w mniej więcej jednej trzeciej zakładów produkcyjnych zarządzanie zostało przekazane w ręce rad pracowniczych. Zarówno lokalne komitety, jak i „władze centralne" autonomii wspierają inwestycje w publiczną infrastrukturę oraz powstawanie kolektywnych gospodarstw rolnych. Biorąc pod uwagę ekstremalne warunki w jakich funkcjonuje kurdyjska autonomia w Rojavie (trwająca od 2011 roku wojna domowa, blokada granicy z Turcją), jest to niewątpliwie najbardziej heroiczna próba realizacji idei samorządności pracowniczej, podjęta w praktyce i na tak dużą skalę.

Tym co łączy historyczne doświadczenia Turynu z lat 20., Barcelony z lat. 30 ze współczesnymi projektami samorządowymi takimi jak Vio.Me., DITA, ITAS czy autonomia w Rojavie jest szerokie rozumienie samorządności pracowniczej: zakłady pracy są odzyskiwane w pierwszej kolejności po to aby zachować miejsca pracy, ale działania te łączą się z krytyką kapitalistycznych stosunków społecznych i pro-kapitalistycznych polityk władz publicznych (prywatyzacja). Stąd samorządność jest czymś więcej niż tylko sumą poszczególnych zakładów pracy kontrolowanych przez pracowników – to raczej ruch społeczny na rzecz przekształcenia stosunków własnościowych oraz relacji społecznych, który łączy się z walkami prowadzonymi przez inne organizacje: związki zawodowe, społeczność akademicką czy ruchy kobiece.

Rola związków zawodowych oraz organizacji społecznych

Stosunkowo dużo czasu podczas konferencji w Salonikach zajęły wystąpienia związków zawodowych oraz organizacji społecznych, wspierających idee samorządności pracowniczej. Ich centralnym punktem było znalezienie takiej formuły działań związkowych, które uwzględniać będą ideały i praktyki samorządności. Ze strony związkowej, próbę zarysowania takiej formuły przedstawili członkowie i członkinie francuskiego Solidaires. Ich zdaniem, poza bezpośrednim wsparciem odzyskanych zakładów pracy (np. w formie zakupu produktów takich przedsiębiorstw), związki zawodowe powinny także uwzględniać postulaty kontroli pracowniczej w swoich programach i toczonych walkach, demokratyzować proces podejmowania decyzji w sytuacjach konfliktu z pracodawcami oraz popularyzować samą ideę. Doświadczenia ITAS-u wskazują, że w przejętych zakładach pracy jest także miejsce dla związków zawodowych – w chorwackiej fabryce działa organizacja związkowa Regionalnego Związku Przemysłowego (RIS), która z jednej strony mobilizuje pracowników i pracownice do czynnego udziału w zebraniach i głosowaniach składających się na proces zarządzania zakładem, a z drugiej – stanowi dla członków i członkiń związku „szkołę samorządności", z której doświadczeń korzystają po zmianie pracy.

W samorządności pracowniczej ciągle tkwi ogromny potencjał. Odzyskiwanie kontroli nad miejscami pracy wciąż inspiruje pracowników i pracownice na całym świecie

Samorządność pracownicza a płeć

Zarówno doświadczenia autonomii w Rojavie, jak i historie spółdzielni z Włoch i Grecji wskazują na jeszcze jeden aspekt samorządności pracowniczej – jej wpływ na relacje pomiędzy płciami i sytuację kobiet. W ramach lokalnych organów demokracji samorządowej w Rojavie funkcjonują autonomiczne przestrzenie i organy wyłącznie dla kobiet, które pozwalają im na faktyczny udział w procesie zarządzania wsią, miastem czy zakładem pracy na równych zasadach z mężczyznami. Z kolei doświadczenia spółdzielni RiMaflow i Officine Zero z Włoch (zdominowanych przez kobiety) wskazują na to, że udział kobiet w odzyskiwaniu fabryk wymaga innego zorganizowania pracy reprodukcyjnej w społeczeństwie – stąd w obu przedsiębiorstwach zorganizowana jest opieka nad dziećmi, które można zabrać do pracy, a sam udział w tych projektach skłonił wiele kobiet do walki o swoją niezależność także poza miejscem pracy, przede wszystkim na gruncie tradycyjnej rodziny.

Aktualność samorządności pracowniczej

Spotkanie Ekonomii Pracowniczej w Salonikach pokazało, że w projekcie samorządności pracowniczej ciągle tkwi ogromny potencjał i że jest to idea inspirująca pracowników i pracownice z najróżniejszych części świata do odzyskiwania kontroli nad swoimi miejscami pracy. Jest jasne, że powinna ona być stałym punktem odniesienia dla tych organizacji związkowych, które – jak OZZ Inicjatywa Pracownicza – nie chcą się ograniczać wyłącznie do dbania o bieżące interesy materialne swoich członków i członkiń. Oczywiście uwzględnienie samorządności pracowniczej w działaniach związkowych nie oznacza, że powinniśmy być bezkrytyczni i bezkrytyczne wobec tej idei i uznawać praktykę odzyskiwania przedsiębiorstw za „cel sam w sobie". Niewypowiedzianym wprost wnioskiem z konferencji było stwierdzenie, że na chwilę obecną odzyskane zakłady pracy stanowią – poza Argentyną i Rojavą – jednostkowe przypadki, których geneza jest ściśle związana z głębokim kryzysem gospodarki kapitalistycznej. Funkcjonują one pod presją kapitalistycznego otoczenia i muszą mierzyć się z wrogą postawą władz publicznych. To sprawia, że samorządność pracownicza wymaga szerszych zmian społecznych – tak w zakresie prawa własności, jak i organizacji życia społecznego, w tym relacji ze społecznością lokalną. Z drugiej strony jest jasnym, że same zmiany struktury własności (np. nacjonalizacja) nie wystarczą do zerwania z logiką kapitalizmu – aby stworzyć prawdziwą alternatywę dla tego systemu potrzebny jest w nich komponent samorządności. •

Przydatne linki:

Strona internetowa Europejskich Spotkań Ekonomii Pracowniczej
www.euromedworkerseconomy.net
Portal WorkersControl poświęcony samorządności pracowniczej
www.workerscontrol.net
Regionalni Industrijski Sindikat (Regionalny Związek Przemysłowy, Chorwacja)
www.ris.com.hr
Baza za Radničku Inicijativu i Demokratizaciju (Organizacja na rzecz Pracowniczej Inicjatywy i Demokratyzacji)
www.brid.coop
Centro de Documentación de Empresas Recuperadas (Centrum Dokumentacji Odzyskanych Przedsiębiorstw, Uniwersytet Buenos Aires, Argentyna)
www.recuperadasdoc.com.ar
Vio.Me. (Fabryka Vio.Me., Grecja)
www.viome.org

---

1. Pierwsze Europejskie Spotkanie Ekonomii Pracowniczej odbyło się w 2014 r. w fabryce herbaty Fralib położonej niedaleko Marsylii. Fralib został przejęty przez pracowników i pracownice od koncernu Unilever po długiej walce; od 2014 r. działa jako samorządne przedsiębiorstwo.

2. W artykule używamy zamiennie określeń „zakłady przejęte przez pracowników i pracownice", „zakłady odzyskane przez pracowników i pracownice" oraz „samorządne przedsiębiorstwa" – terminy te oznaczają przedsiębiorstwa, które były podmiotami prywatnymi, a następnie (najczęściej na skutek trudnej sytuacji finansowej) zostały przejęte przez pracowników i są zarządzane w sposób demokratyczny; zakłady pracy tego typu mogą stanowić własność pracowniczą lub państwową, ale łączy je podobny sposób zarządzania i to, że faktyczną kontrolę nad nimi mają pracownicy i pracownice zorganizowani w sposób horyzontalny.

3. W języku polskim nie ma zbyt wiele literatury nt. socjalizmu samorządowego w Jugosławii – osoby zainteresowane tym tematem mogą sięgnąć po następujące książki: Piotr Winczorek, *Doktryny „socjalizmu samorządowego" we Francji i Jugosławii* (UW, Warszawa 1989), Fornalczyk Anna, *Jugosłowiański system gospodarczy 1950–1976* (Wema, Łódź 1983), Jerzy Woydyłło, *Tito jakiego nie znamy* (Wydawnictwo SPAR, Warszawa 1991).

4. Więcej informacji o Vio.Me. można znaleźć w artykule „Przejmuj! Produkuj! Stawiaj opór! – historia przejętej przez robotników i samodzielnie zarządzanej fabryki Vio.Me." opublikowanym w 45 numerze „Biuletynu związkowego OZZ Inicjatywa Pracownicza".

5. Z koncepcją „ekologii społecznej" można zapoznać się w wydanej po polsku pracy Murraya Bookchina pt. *Przebudowa społeczeństwa* (Oficyna Bractwa Trojka, Poznań 2009).